

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin

Teori - Kebijakan - Praktik

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

Pasal 9

- (1) Pencipta atau pemegang Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 memiliki Hak Ekonomi untuk melakukan:
 - a. Penerbitan Ciptaan;
 - b. Penggandaan Ciptaan dalam segala bentuknya;
 - e. Pendistribusian Ciptaan atau salinannya;
 - g. Pengumuman Ciptaan;
- (2) Setiap orang yang melaksanakan hak ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapatkan izin Pencipta atau Pemegang Hak Cipta.
- (3) Setiap Orang yang tanpa izin Pencipta atau Pemegang Hak Cipta dilarang melakukan penggandaan dan/atau Penggunaan Secara Komersial Ciptaan.

Pasal 113

- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

PERHATIAN

KECELAKAAN BAGI ORANG-ORANG YANG CURANG

(QS Al-Muthaffin Ayat 1)

Para pembajak, penyalur, penjual, pengedar, dan **PEMBELI BUKU BAJAKAN** adalah bersekongkol dalam alam perbuatan **CURANG**. Kelompok genk ini saling membantu memberi peluang hancurnya citra bangsa, “merampas” dan “memakan” hak orang lain dengan cara yang bathil dan kotor. Kelompok “makhluk” ini semua ikut berdosa, hidup dan kehidupannya tidak akan diridhoi dan dipersempit rizkinya oleh **ALLAH SWT**.

(Pesan dari Penerbit **ALFABETA**)

Dr. Adjat Daradjat Kartawijaya, M.Si.

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin

Teori - Kebijakan - Praktik

Kata Pengantar

Dra. Haiyani Rumondang, M.A.

Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial
dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja



PENERBIT ALFABETA BANDUNG

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi sebagian atau seluruh isi buku ini, serta memperjualbelikannya tanpa mendapat izin tertulis dari Penerbit.

© 2018, Penerbit Alfabeta, Bandung

Man112 (xvi + 296) 16 x 24 cm

Judul Buku : Hubungan Industrial
Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin
Teori-Kebijakan-Praktik

Penulis : Dr. Adjat Daradjat Kartawijaya, M.Si.

Penerbit : **ALFABETA**, cv
Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung
Telp. (022) 200 8822 Fax. (022) 2020 373
Website: www.cvalfabeta.com
Email: alfabetabd@yahoo.co.id

Cetakan Kesatu : Oktober 2018

ISBN : 978-602-289-446-9

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Sambutan

Sebagai salah satu dimensi dan bagian integral dari sistem ketenagakerjaan, maka hubungan industrial memiliki peran strategis di dalam pencapaian tujuan nasional maupun tujuan sektor ketenagakerjaan. Hal tersebut secara eksplisit tertuang di dalam pasal 27 ayat (2) Unadng-Undang Dasar Tahun 1945, yang berbunyi” “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, menjadi acuan dasar bagi Negara serta semua pihak dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan.

Pasal tersebut memiliki makna yang sangat luas dan dalam bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. *Pertama*, ketenagakerjaan merupakan salah satu hak konstitusional (*constitutional right*) atau hak sipil (*civil right*) bagi warga Negara, yang harus diakui dan dijamin kepastian pelaksanaannya. *Kedua*, memperoleh pekerjaan merupakan salah satu hak asasi kemanusiaan, yang menjadi prasyarat bagi terwujudnya manusia Indonesia yang utuh; fisik, mental, moral, dan sosial. *Ketiga*. Bahwa pekerjaan itu harus memiliki nilai-nilai layak menurut ukuran kemanusiaan, tidak hanya dalam ukuran ekonomis, tetapi juga nilai-nilai sosiologis, psikologis, politik, hukum, maupun budaya.

Seorang pekerja yang menjalankan pekerjaan dan memperoleh penghasilan tetapi terabaikan keselamatan dan kesehatannya, kebutuhan dan kebahagiaan keluarganya, tereliminasi dari pergaulan sosialnya, tersandera hak-hak hukum dan politiknya serta mental dan moralnya, tidak dapat dimasukkan dalam kategori layak. Oleh karena itu jika mengacu kepada kesimpulan pertemuan ILO Conference Tahun 1999, ada empat pilar kerja layak (*decent work*), sebagai syarat untuk tercapainya kerja yang produktif, yaitu: adanya kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat (*freedom, equity, security and dignity*), melalui efektivitas lembaga kerja sama tri-partit dan dialog sosial (*social dialogue*) yang intens.

Di sinilah peran besar dari hubungan industrial, yang pada saat ini tidak lagi berupa konsep, tetapi sudah menjadi realitas bahkan

fenomena sosial yang kehadirannya tidak bisa dihindari, bahkan merupakan keniscayaan seiring dengan makin luas dan kompleksitas modernisasi industri produk dan jasa.

Akselerasi perkembangan hubungan industrial tidak hanya terjadi di dalam tataran praktis, tetapi bahkan bergeser pada tataran akademis. Hubungan industrial saat ini sudah berkembang menjadi sebuah ilmu tersendiri, keluar dari ilmu induknya yaitu manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) bahkan ada perguruan tinggi yang menempatkannya sebagai sebuah studi konsentrasi.

Untuk itu diperlukan penyempurnaan pada berbagai dimensi pendidikan, baik kelembagaan, kurikulum, tenaga pengajar dan terutama sekali buku-buku referensi sebagai pegangan dari para dosen, mahasiswa, pengamat maupun praktisi.

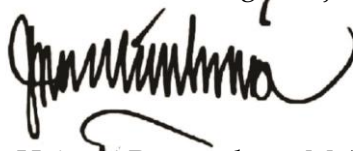
Untuk itu saya menyambut baik hasil karya ilmiah dari rekan sejawat saya Dr. Adjat Daradjat, M.Si., yang selama waktu yang panjang telah berkecimpung di dunia praktis dan kebijakan ketenagakerjaan dan saat ini mengembangkan kariernya di dunia akademis.

Untuk itu saya memberikan apresiasi atas karya dan jerih payah beliau yang telah menghasilkan karya nyatanya dalam berbagai karya ilmiah tentang hubungan industrial (buku referensi, jurnal ilmiah nasional/internasional), pembicara pada berbagai forum ilmiah, serta mengampu mata kuliah hubungan industrial pada berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Semoga karya-karyanya bermanfaat bagi banyak pihak, terutama untuk kemajuan bangsa dan Negara Indonesia, Aamiin.

Jakarta, Oktober 2018

Direktur Jendral

Pembinaan Hubungan Industrial dan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja



Dra. Haiyani Rumondang, M.A.

Pengantar Penulis

Fenomena dan praktik hubungan industrial merupakan realitas dan bahkan menjadi sebuah keniscayaan. Perkembangan suatu peradaban (termasuk dalam dunia ketenagakerjaan), cenderung selalu mengarah pada modernisasi. Hal tersebut sebagai reaksi terhadap tuntutan perubahan yang ditandai dengan pertumbuhan dan perkembangan industrialisasi barang maupun jasa, perkembangan demokratisasi, serta perkembangan kapitalisme yang mempengaruhi bentuk dan eksistensi hubungan kerja.

Industrialisasi senantiasa mempengaruhi proses produksi serta bentuk dan pengembangan organisasi (*organizational development*). Oleh karena itu dalam sistem produksi senantiasa ditandai dengan meningkatnya eskalasi hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha (*employment relations*), dimana satu sama lain memiliki hubungan saling ketergantungan dan saling pengaruh mempengaruhi yang sangat kuat. Mereka memiliki **tujuan yang sama** yaitu untuk menjaga kelangsungan dan pengembangan perusahaan, tetapi juga dapat memiliki **kebutuhan dan kepentingan yang berbeda**. Itulah yang menyebabkan timbulnya dinamika dalam hubungan industrial (*the dynamic of industrial relations*).

Oleh karena itu, ada dua faktor besar yang mendorong meningkatnya eskalasi dinamika hubungan industrial; yaitu pertama, tumbuh dan berkembangnya industrialisasi melalui sistem produksi; kedua, meningkatnya kecenderungan masalah dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengancam kegagalan hubungan, bahkan mengancam *sustainability* dan pertumbuhan usaha.

Beberapa faktor yang berperan sebagai pengungkit meningkatnya eskalasi tersebut, yaitu: meningkatnya jumlah dan mutu pekerja; meningkatnya kualitas serta jenis dan volume pekerjaan; berubahnya organisasi kerja; berkembangnya demokratisasi dalam industri (*democratic development*); meningkatnya tingkat partisipasi pekerja dalam menentukan eksistensi industri

(*employee participation*); restrukturisasi sistem penghargaan (*award restructuring*); meningkatnya fungsi perundingan industrial (*industrial negotiation*); serta rasionalisasi organisasi perusahaan, misalnya melalui merger, akuisisi, revitalisasi, dan lain sebagainya

Penanganan hubungan industrial pada organisasi perusahaan selama ini, dapat dinilai masih belum memadai, sehingga praktik hubungan industrial tidak berjalan dengan baik, serta banyak eksekusi yang ditimbulkannya, seperti: Rendahnya jumlah sarana hubungan industrial yang seharusnya tersedia di perusahaan, seperti Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Serikat Pekerja, Lembaga Kerja Sama Bipartit, P2K3; Berlarut-larutnya proses perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, maupun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Meningkatnya eksekusi negatif hubungan industrial, seperti: jumlah, kualitas dan dampak perselisihan, meningkatnya tuntutan, mogok kerja dan unjuk rasa; Meningkatnya dampak buruk dalam hubungan kerja, seperti: tingginya tingkat absensi, rendahnya produktivitas kerja, tingginya tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja, munculnya selebaran, desas-desus yang mengindikasikan ketidakpuasan pekerja, serta potensi timbulnya perselisihan antar serikat pekerja, dan sebagainya.

Kondisi di atas terjadi disebabkan oleh beberapa hal. Paling tidak jika ditinjau secara manajerial, masih banyak perusahaan yang belum menangani praktik hubungan industrial secara profesional, baik dan benar. Tidak sedikit perusahaan yang menempatkan fungsi manajemen hubungan industrial sebagai bagian kecil saja dari manajemen secara keseluruhan, serta manajemen sumber daya manusia. Mempercayakan penanganan hubungan industrial kepada orang-orang yang tidak memiliki kompetensi yang memadai, bahkan tidak memiliki ketertarikan sama sekali untuk menangani manajemen hubungan industrial. Bahkan ada kecenderungan, penanganan fungsi hubungan industrial dipercayakan kepada orang-orang yang dinilai sudah tidak memiliki prestasi pada bidang lain, atau dengan kata lain

sebagai tempat buangan bagi pejabat perusahaan yang dinilai berkinerja rendah.

Agar hubungan industrial dapat ditangani dengan lebih profesional. Secara struktural dan organisasional, diperlukan unit kerja yang secara khusus menangani fungsi hubungan industrial, serta dengan tersedianya sarana yang memadai. Hal tersebut karena hubungan industrial merupakan jenis pekerjaan yang spesifik dengan volume dan intensitas beban kerja yang sangat tinggi, sehingga secara strategik harus dipisahkan dari fungsi manajemen sumber daya manusia.

Untuk itu diperlukan tenaga-tenaga ahli tingkat atas, tingkat menengah dan tingkat operasional, yang faham dan terampil menangani praktik hubungan industrial, seperti: Menyusun disain dan model hubungan industrial yang disesuaikan dengan kondisi ekosistem dari perusahaan; memiliki kemampuan manajerial tingkat tinggi yang bersifat komprehensif untuk menggerakkan dan menyelenggarakan praktik hubungan industrial di perusahaan; mampu merancang pola dan model hubungan industrial sejak tahap awal perencanaan pendirian perusahaan; membangun dan mengefektifkan sarana-sarana hubungan industrial; merencanakan dan melaksanakan pola-pola hubungan dan pola komunikasi yang efektif dalam hubungan industrial; mampu mendeteksi sumber konflik, serta terampil dalam mencegah dan menangani konflik; ahli dalam melakukan negosiasi dalam pembuatan perjanjian kerja atau saat menghadapi tuntutan pekerja; ahli berkomunikasi dengan pihak-pihak eksternal baik pemerintah maupun unsur *stakeholders* lainnya.

Secara akademis, studi hubungan industrial selama ini dipelajari pada berbagai bidang studi secara sempit dan parsial, paling tinggi hanya sebagai mata kuliah yang tersebar pada berbagai program studi. Seperti pada fakultas ilmu komunikasi dipelajari dari aspek komunikasi antara pekerja dan pengusaha, pada fakultas psikologi dipelajari dari aspek perilaku, pada fakultas hukum dipelajari dari aspek hukum dan perundang-undangan, pada program studi ilmu politik dan hubungan internasional dipelajari dari sudut

dinamika politik, serta eksistensi dan dinamika kelembagaan internasional, sedangkan pada program studi ilmu administrasi dan manajemen, hanya merupakan bagian kecil dari konsentrasi manajemen sumber daya manusia dalam bentuk kuliah hubungan industrial.

Belum ada program studi yang mengajarkan hubungan industrial secara komprehensif dan holistik (teoritik maupun praktis), yang dapat menghasilkan tenaga-tenaga tingkat menengah dan atas yang disamping memiliki pemahaman teoritis dan konsepsional mengenai hubungan industrial, tetapi juga memiliki kemampuan praktis untuk merancang dan melaksanakan hubungan industrial secara baik dan benar.

Padahal saat ini sudah banyak perusahaan yang mulai menyadari pentingnya penanganan hubungan industrial secara lebih intensif, serta menempatkannya sebagai fungsi khusus, terpisah dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Hanya masalahnya belum tersedia buku referensi yang membahas hubungan industrial dari berbagai sudut keilmuan secara komprehensif.

Buku ini dimaksudkan untuk menutup kekurangan yang selama ini dirasakan, dengan membahas hubungan industrial secara lebih komprehensif dan praktis. Sisi yang **pertama**, membahas dari berbagai sudut pandang keilmuan secara filosofis, teoritis dan konsepsional. Sisi yang **kedua**, membahas dari latar belakang sejarah baik di kawasan internasional maupun pertumbuhan dan perkembangannya di Indonesia. Sisi **ketiga**, secara khusus membahas hubungan industrial dari sudut pandang sikap dan perilaku para aktor produksi (*behavior based industrial relations*) dan sisi yang **keempat**, membahas kebijakan-kebijakan dan sekaligus praktik-praktik hubungan industrial yang terjadi di Indonesia, termasuk tentang teknik dan strategi negosiasi dalam hubungan industrial.

Buku ini selain dapat bermanfaat bagi para mahasiswa yang sedang mempelajari studi hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia, juga dapat menjadi tambahan referensi bagi

para pengamat serta para praktisi ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia di organisasi privat maupun publik.

Sangat banyak niat dan keinginan yang ingin dituangkan dalam buku ini. Tetapi sebagaimana halnya sifat manusia, keterbatasan jugalah yang harus dihadapi. Tetapi penulis berkeyakinan bahwa kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT, sedangkan manusia hanya dapat mencapainya secara bertahap sesuai dengan ridho-Nya. Semoga karya kecil ini dapat bermanfaat untuk melengkapi khasanah keilmuan serta lebih menyempurnakan praktik-praktik di lapangan. Amin ya Robbal Alamien.

Penulis,

Dr. Adjat Daradjat Kartawijaya, M.Si.

DAFTAR ISI

Sambutan	v
Pengantar Penulis	vii
Daftar Isi	xii
BAB I	
Konsep, Teori, dan Filosofi Hubungan Industrial	1
A. Konsep dan Teori Hubungan Industrial	1
B. Kriteria Pokok Hubungan Industrial	11
C. Filosofi Hubungan Industrial	15
D. Prinsip Hubungan Industrial	23
BAB II	
Tinjauan Historis Hubungan Industrial	27
A. Sejarah Hubungan di Tataran Internasional	27
B. Sejarah Hubungan Industrial di Indonesia	33
BAB III	
Pendekatan Sistemik Dalam Hubungan Industrial	39
A. Pengertian dan Teori Sistem	39
B. Sistem Hubungan Industrial	46
1. Model Pendekatan <i>Input – Proses – Output</i>	46
2. Model Pendekatan Implementasi Hubungan Industrial	50
3. Model Pendekatan Analisis Pengaruh Lingkungan	54
BAB IV	
Pendekatan Keilmuan Hubungan Industrial	63
A. Hubungan Industrial Kontemporer	63
B. Interdisiplin Ilmu Hubungan Industrial	67
1. Hubungan Industrial dengan Ilmu Komunikasi	67
2. Hubungan Industrial dengan Ilmu Hukum	73
3. Hubungan Industrial dengan Sosiologi	79
4. Hubungan Industrial dengan Psikologi	80
5. Hubungan Industrial dengan Ilmu Ekonomi	81
6. Hubungan Industrial dengan Ilmu Politik	82

7. Hubungan Industrial dengan Ilmu Administrasi dan Manajemen	83
BAB V	
Pendekatan Perilaku dalam Hubungan Industrial	85
A. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan	85
B. Analisis Faktor-faktor Pengaruh	91
Domain Pengusaha Sebagai Pemimpin (<i>The Leader</i>)	91
Domain Pekerja Sebagai Pengikut (<i>Follower</i>)	104
Domain Situasi (<i>Situation</i>)	108
BAB VI	
Landasan Pokok Hubungan Industrial di Indonesia	113
A. Pemikiran Umum	113
B. Landasan Ideal	115
C. Landasan Strategis	122
D. Landasan Konstitusional	124
E. Landasan Operasional	125
F. Landasan Yuridis	126
BAB VII	
Kebijakan Hubungan Industrial di Indonesia	130
A. Makna Kebijakan	130
B. Kebijakan Pokok Hubungan Industrial (<i>Grand Strategy</i>).....	133
C. Kebijakan Operasional (<i>Operational Policy</i>)	134
D. Kebijakan Teknis	137
E. Analisis Implementasi Kebijakan Hubungan Industrial	138
BAB VIII	
Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja	160
A. Pengertian dan Makna Hubungan Kerja	160
B. Teori dan Asas-asas Hukum Perjanjian Kerja	161
C. Jenis-jenis Perjanjian Kerja	165
D. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan serta Perjanjian Penggunaan Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja	167

BAB IX

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	172
A. Pengertian dan Makna Perselisihan Hubungan Industrial	172
B. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	174
C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	175
D. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	177

BAB X

Perlindungan, Pengupahan, Kesejahteraan Pekerja	183
A. Perlindungan Kerja	183
Perlindungan Pekerja Penyandang Cacat	184
Perlindungan Pekerja Anak	185
Perlindungan Pekerja Perempuan	187
Perlindungan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat	187
Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	188
B. Pengupahan	189
Paradigma Pengupahan	189
Perlindungan Upah	190
C. Kesejahteraan Pekerja	192

BAB XI

Negosiasi Dalam Hubungan Industrial	193
A. Kerangka Pemikiran	193
B. Integrasi dan Harmonisasi Pekerja dan Pengusaha	195
C. Pengertian dan Makna Negosiasi	198
D. Pendekatan Dalam Negosiasi	199
E. Hakekat Negosiasi Dalam Hubungan Industrial	201
F. Isu-isu Perundingan (Negosiasi) Dalam Hubungan Industrial	202
G. Beberapa Teori dan Model Perundingan Kolektif (<i>Collective Bargaining</i>)	203
H. Jenis dan Gaya Negosiasi	205
I. Prinsip-prinsip Dasar Dalam Mediasi	207
J. Langkah-langkah Negosiasi	210
K. Kunci Sukses Dalam Negosiasi	211
L. 5 Tips Negosiasi dengan Orang-orang Sulit (<i>5 Steps of Break- through Negotiation</i>)	212
M. Kesimpulan	212

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	215
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh	257
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	267
DAFTAR PUSTAKA	293

BAB I

KONSEP, TEORI, DAN FILOSOFI HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Konsep dan Teori Hubungan Industrial

Kesempatan pertama yang akan dibahas adalah tentang apa yang dimaksud dengan konsep. Konsep merupakan pekerjaan pikiran (*mind*), hasil dari konseptualisasi melalui persepsi inderawi terhadap dunia luar/*external world* (Herman Soewardi, 1999, 306). Proses konseptualisasi dimulai dengan penginderaan terhadap fenomena, sebagai hasil pilihan dan abstraksi berbagai fenomena yang dihadapi. Hasil penginderaan tersebut lalu dipersepsi di dalam benak pikiran, maka timbullah konsepsi tentang fenomena tersebut. Konsep merupakan sebuah konstruksi (*construct*), yaitu jalinan dari elemen-elemen yang dipersepsikan dan akan membentuk sebuah pengetahuan (*knowledge*). Konsep senantiasa berkembang tidak ada hentinya, sejalan dengan perkembangan kemampuan manusia untuk menangkap berbagai fenomena, mempersepsikan dan mengolahnya dalam pikiran. Kemajuan suatu ilmu ditentukan oleh perkembangan dan kualitas dan sifat-sifat dari konsepnya.

Konsep hubungan industrial membahas berbagai produk pemikiran yang telah dihasilkan oleh berbagai kalangan, tentang eksistensi hubungan industrial sebagai sebuah disiplin ilmu maupun sebuah praktik kehidupan. Sesuai dengan sifatnya, konsep hubungan industrial senantiasa berkembang tergantung fenomena yang berhasil ditangkap oleh indera, serta dipersepsi oleh pikiran. Oleh karena itu, perkembangannya sangat ditentukan oleh berbagai konsep dan paradigma kehidupan yang berlangsung pada masa dan wilayah tertentu. Misalnya, konsep hubungan industrial pada masyarakat yang didominasi oleh faham liberal akan berbeda dengan

masyarakat yang pemikirannya didominasi oleh faham sosialis. Demikian juga konsep hubungan industrial pada suatu negara yang sedang mengalami krisis ekonomi akan berbeda dengan negara yang sedang ditimpa krisis sosial.

Untuk mendapatkan pemahaman tentang suatu konsep atau pengertian, maka secara sistematis paling tidak ada lima pendekatan yang dapat digunakan, yaitu: 1) pendekatan etimologis atau pendekatan asal kata, sering juga dikatakan dengan pendekatan semantik, 2) pendekatan analogis, yaitu memahami sesuatu dengan membuat perumpamaan dengan sesuatu yang lain, 3) pendekatan historis, memahami sesuatu dengan melihat latar belakang sejarah yang mendorong atau melatarbelakangi sesuatu tersebut, 4) pendekatan yuridis, memahami sesuatu dengan mengacu pada batasan yuridis yang telah ditetapkan pada suatu produk hukum, 5) pendekatan akademis/teoritis, memahami sesuatu dengan memperhatikan pendapat atau definisi yang telah dibuat oleh para pakar di bidang tersebut. Kelima pendekatan tersebut dapat digunakan sebagai pilihan tergantung kesesuaiannya, secara bergantian tergantung kebutuhan, atau digunakan secara bersamaan (simultan), agar dapat difahami dengan lebih luas dan mendalam.

Secara etimologis, istilah hubungan industrial dibahas dari dua sisi, pertama tentang istilah dan konsep hubungan, kedua istilah dan konsep industrial.

Istilah hubungan memiliki konotasi adanya dua atau lebih unsur/anasir/elemen/ komponen, konsep atau orang, yang satu sama lain saling berkaitan (interaksi), saling berhubungan (interrelasi), saling ketergantungan (interdependensi) dan pengaruh mempengaruhi. Dimana aksi dari satu pihak akan mempengaruhi pihak lain secara sepihak, atau sama-sama saling mempengaruhi. Ada dua bentuk pola hubungan saling pengaruh, yaitu:

1. Hubungan kovariasional
2. Hubungan kausalitas

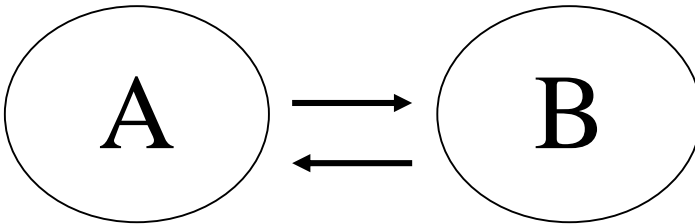
Hubungan Kovariasional

Menunjukkan gejala perubahan yang terjadi secara bersamaan pada dua pihak atau lebih dan mengarah ke jurusan tertentu. Dua jenis hubungan kovariasional, yaitu a). hubungan kovariasional positif (makin tinggi A, makin tinggi B), dan b). hubungan kovariasional negatif (makin tinggi C, makin rendah D).

Hubungan Kausalitas

Sering disebut juga dengan hubungan Sebab-Akibat atau hubungan Jika-Maka. Pada hubungan ini jika terjadi perubahan pada salah satu unsur akan menghasilkan perubahan pada unsur yang lain. Misalnya: perubahan yang terjadi pada A akan menyebabkan perubahan pada B dan sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat sebagaimana pada gambar 1.

Gambar 1



Ciri-ciri utama dari suatu hubungan adalah:

1. Bersifat rasional, yaitu sikap dan tindakan yang dilatarbelakangi oleh alasan dan motif yang mengarah pada suatu tujuan, baik yang ditetapkan dengan sadar, maupun tidak disadari oleh para pihak yang berhubungan. Meskipun memiliki tujuan yang sama, tapi belum menjamin dilandasi oleh adanya kebutuhan dan kepentingan yang sama.
2. Adanya pola-pola kerja yang disepakati, seperti: cara kerja, waktu yang digunakan, alat yang digunakan, pembagian tugas dan

fungsi, penetapan hak dan kewajiban, risiko yang mungkin terjadi, dan sebagainya.

3. Adanya norma yang disepakati untuk dipatuhi oleh pihak-pihak, serta sanksi dalam hal terjadi ketidakpatuhan. Terbuka kemungkinan terjadinya ingkar janji (*wan prestasi*).
4. Terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan kepentingan yang bersifat subyektif untuk memenuhi kebutuhan masing-masing pihak, sehingga memicu terjadinya konflik kepentingan.

Pola hubungan dalam hubungan industrial tidak hanya bersifat korelatif kausalitas, tetapi merupakan hubungan kausalitas yang integratif. Pada pola tersebut terdapat titik singgung (*core interface*) yang menggambarkan adanya penyatuan (*integrasi*) di antara unsur/elemen. Meskipun integrasi tersebut hanya meliputi sebagian dari fungsi masing-masing, sesuai kesepakatan para pihak.

Ciri lain dari pola hubungan industrial adalah tidak bersifat vertikal yang saling membawahkan (*unter geordnet*), melainkan bersifat horisontal, karena masing-masing unsur memiliki kapasitas yang spesifik, bahkan relatif otonom. Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan hadir dengan kapasitas spesifik yang tidak dimiliki pekerja, demikian juga pekerja sebagai pelaksana pekerjaan memiliki kapasitas spesifik yang juga tidak dimiliki pengusaha.

Istilah industrial berasal dari kata industri (*industry*), yang sedikitnya memiliki tiga konotasi. **Pertama**, sebagai sebuah proses produksi, yaitu proses perubahan yang bersifat transformasional dari bahan baku menjadi bahan jadi, baik barang maupun jasa. **Kedua**, menggambarkan sebuah tempat, dimana proses produksi tersebut berlangsung. **Ketiga**, menggambarkan rangkaian kegiatan dari orang-orang yang sedang melakukan proses produksi (*supply chain process*).

Untuk menjalankan proses produksi diperlukan berbagai faktor produksi (*production factors*), yaitu adanya manusia, biaya, bahan baku, sarana/alat kerja, sistem atau aturan, serta kelompok sasaran yang akan menikmati hasil produksi. Manusia merupakan faktor produksi yang memiliki peran dan magnitude paling besar

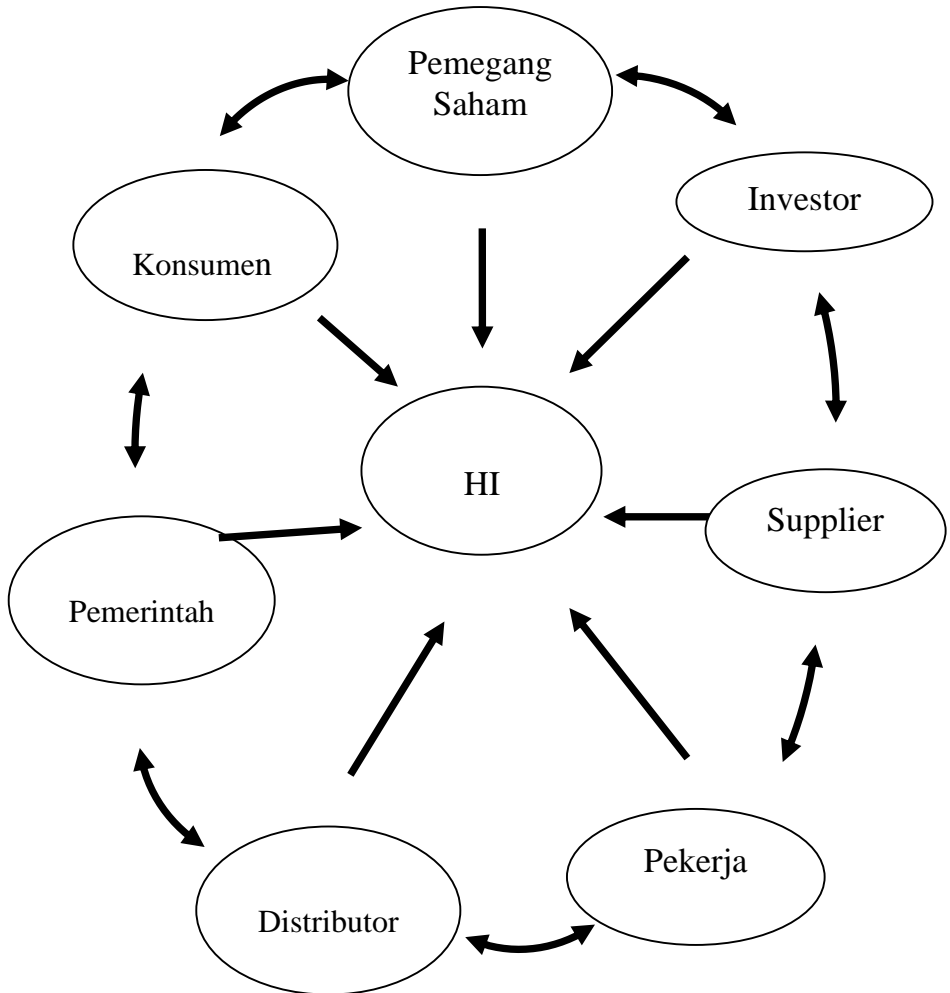
dan menentukan, karena manusialah yang merencanakan, melaksanakan, mencari/menciptakan, menggunakan, bahkan menikmati faktor-faktor produksi yang lain, sehingga disebut sebagai para pelaku produksi (*production actors*).

Hubungan industrial merupakan tatanan yang menunjukkan keterhubungan (interrelasi, interaksi) diantara para pelaku produksi (*production actors*), yang satu sama lain saling ketergantungan dan pengaruh mempengaruhi, untuk mencapai tujuan bisnis organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat baik barang maupun jasa. Pertanyaan berikutnya adalah siapa saja yang dimaksud dengan para aktor produksi yang membentuk pola hubungan industrial. Ada tiga kelompok aliran pemikiran berkaitan dengan hal tersebut.

Kelompok Pertama

Memandang dari sudut pandang luas dan komprehensif, bahwa aktor produksi dalam hubungan industrial meliputi semua pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam suatu proses produksi. Meliputi unsur majikan/pengusaha (*employer*), pekerja (*labor*), penanam modal (*investor*), pemasok (*supplier*), konsumen (*consumer*), penjual (*distributor*), pemerintah (*government*), bahkan para pesaing (*competitor*). Aliran pemikiran ini seringkali menamakan hubungan industrial sebagai hubungan ketenagakerjaan (*employment relations*), dengan model hubungan multi-partit (*multi-partism*). Hal tersebut karena meliputi semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam suatu proses produksi, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2
Bagan Hubungan Industrial Model Multi-Partit (*Employment Relations*)



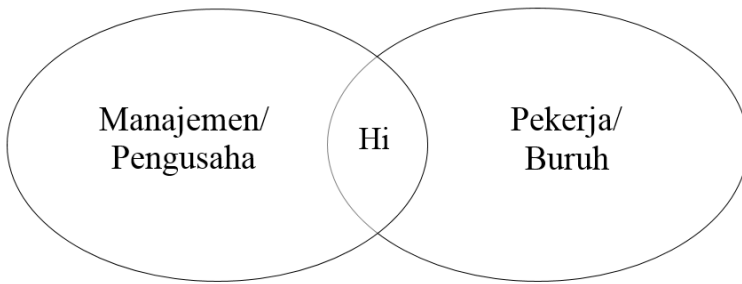
Kelompok Kedua

Memandang para aktor produksi dari sudut yang sempit, yaitu hanya meliputi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses produksi, terdiri dari: majikan (pengusaha) sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh sebagai pelaksana pekerjaan. Aliran ini

menamakan hubungan industrial dengan hubungan perburuhan (*employee relations*), dengan model hubungan yang bersifat bi-partit (*bi-partism*).

Gambar 3

Bagan Hubungan Industrial Model Bi-partit (*Labour Relations*)



Kelompok Ketiga

Memandang hubungan industrial dengan lebih kompromistis-fragmatis, yaitu bahwa aktor-aktor produksi dalam hubungan industrial terdiri dari unsur majikan (pengusaha) serta pekerja/buruh, tetapi ditambah unsur pemerintah. Pertimbangannya bahwa dibandingkan dengan aktor-aktor produksi yang lain, pemerintah memiliki peranan yang paling besar dan lebih menentukan dalam proses hubungan industrial, sehingga mempengaruhi bentuk dan proses hubungan industrial. Aliran pemikiran ini menggunakan istilah hubungan industrial (*industrial relations*), dengan pola hubungan tri-partit (*tri-partism*).

Peranan pemerintah bersifat langsung dan tidak langsung terhadap eksistensi dan proses hubungan industrial, dilakukan melalui:

1. Fungsi kebijakan, baik yang langsung mengatur hubungan industrial, seperti: kebijakan perlindungan kerja, ketetapan upah minimum, dsb. Maupun kebijakan yang tidak langsung tetapi mempengaruhi pola hubungan industrial, seperti: kebijakan membuka/menutup keran impor, kebebasan dalam penggunaan

tenaga kerja asing, kenaikan bahan bakar migas, kebijakan perpajakan, dsb.

2. Fungsi pembinaan, pengendalian dan pengawasan dalam pelaksanaan hubungan industrial, yaitu sebagai bentuk implementasi/eksekusi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, misalnya: sosialisasi peraturan dan kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, penindakan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, dsb.
3. Fungsi pelayanan dalam pelaksanaan hubungan industrial, seperti: pencatatan dalam pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pencatatan pendirian Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha, bantuan mediasi dalam kasus perselisihan hubungan industrial, dsb.

Beberapa definisi tentang hubungan industrial yang masing-masing mewakili ketiga aliran pemikiran di atas.

1. Glosarium Ketenagakerjaan (2005)

“Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur: pengusaha - pekerja-pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya”.

Definisi di atas mengikuti aliran model hubungan multi-partit, karena memasukkan semua pihak yang terlibat dalam proses produksi.

2. Cascio (1992)

“*Employee relations* mencakup semua praktik yang mengimplementasikan filosofi dan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan pekerja.”

Definisi ini masuk aliran model hubungan bi-partit, karena hanya melibatkan pekerja dan majikan dalam proses produksi.

3. Werther & Davis (1996)

“Hubungan industrial merupakan kebijakan dan praktik-praktik sumberdaya manusia yang efektif, memberikan posisi yang paling baik bagi organisasi untuk menjawab tantangan-tantangan yang

muncul dari pekerja yang produktif, serikat pekerja dan keterlibatan pemerintah”.

Definisi ini cenderung bersifat kompromistis, model hubungan tri-partit, karena melibatkan unsur pemerintah, selain unsur majikan dan pekerja.

4. Payaman Simanjuntak (2006)

“Hubungan industrial menunjukkan pola hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, serta semua unsur terkait dengan organisasi perusahaan. Dalam arti sempit adalah hubungan antara manajemen dan pekerja atau *management-employees relationship*”.

Definisi ini mengakomodir secara lengkap semua aliran, karena selain melibatkan aktor produksi secara luas dengan model hubungan multi partit, tetapi juga menggambarkan hubungan yang terbatas secara bi-partit.

5. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

“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 dalam pelaksanaannya berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”

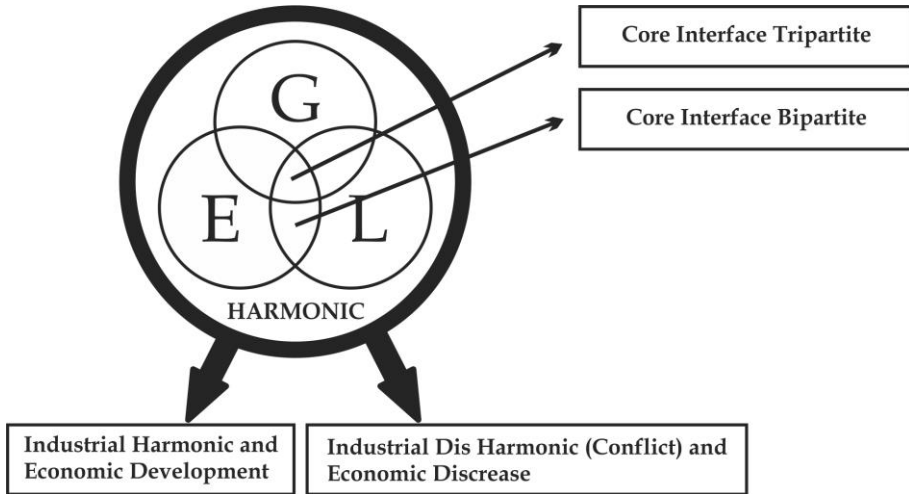
Definisi-definisi di atas menunjukkan hubungan industrial hanya dilihat secara pragmatis dan kontekstual sebagai sebuah praktik dan kebijakan yang menggambarkan pola hubungan diantara para pelaku proses produksi diri pada sebuah organisasi perusahaan. Padahal konsep hubungan industrial harus dipandang lebih luas dan mendalam, yaitu harus mempertimbangkan nilai-nilai konten yang sangat mewarnai dan mempengaruhi pola hubungan, baik pada tataran input, proses maupun output. Nilai-nilai itulah yang secara esensial menentukan tujuan dan mempengaruhi bahkan mampu membedakan praktik hubungan industrial pada satu dan lain organisasi.

Oleh karena itu, penulis memiliki pandangan tersendiri tentang definisi hubungan industrial, yaitu: merupakan sistem hubungan integratif yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa, yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah, yang terbentuk berdasarkan sistem tata nilai yang dipilih dan disepakati bersama, untuk terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan pengembangan ekonomi.”

Esensi pertama dari definisi di atas adalah bahwa hubungan industrial merupakan sebuah fenomena di dalam suatu proses produksi, yang hanya akan terwujud apabila ada unsur pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja/buruh sebagai pelaksana pekerjaan, dalam suatu hubungan kerja. Mereka secara bersama melaksanakan proses hubungan industrial yang pelaksanaannya sangat ditentukan oleh pola dan proses komunikasi di antara para aktor yang terlibat sehingga satu sama lain ada saling keterikatan, ketergantungan (interdependensi) dan mempengaruhi mempengaruhi.

Ketiga aktor tersebut membentuk sebuah diagram yang bersifat korelatif dan integratif, dengan tujuan yaitu terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, sehingga mampu mendorong terwujudnya pengembangan ekonomi perusahaan (*industrial harmonic and economic development*).

Gambar 4
Bagan Hubungan Industrial Model Tri Partit



B. Kriteria Pokok Hubungan Industrial

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk mengidentifikasi sebuah fenomena hubungan industrial, sedikitnya harus memenuhi kriteria pokok sebagai berikut.

1. Adanya dua atau lebih aktor pelaku produksi barang maupun jasa, khususnya pekerja dan pengusaha, serta keterlibatan pemerintah.

Pekerja dan pengusaha merupakan dua unsur utama, bahkan menjadi syarat pokok untuk terwujudnya sebuah hubungan industrial. Unsur-unsur yang lain merupakan tambahan, dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda secara relatif. Fenomena hubungan industrial akan terwujud meskipun dengan hanya ada pekerja dan pengusaha dan tanpa kehadiran unsur-unsur lainnya. Sebaliknya, meski adanya unsur-unsur lain, hubungan industrial tidak terwujud tanpa kehadiran pekerja dan pengusaha. Hal tersebut berbeda dengan kehadiran dan eksistensi pemerintah, karena memiliki peran dan fungsi yang cukup besar terhadap

proses dan bentuk hubungan industrial baik pada tatanan mikro maupun makro.

2. Terjadi proses komunikasi berupa interrelasi, interaksi, interdependensi dan pengaruh mempengaruhi. Sehingga jika terjadi gangguan dan perubahan pada salah satu pihak, maka akan mempengaruhi hubungan industrial secara keseluruhan. Di sini terlihat bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha sarat dengan makna, dilandasi oleh kesadaran untuk saling melengkapi kekurangan masing-masing, serta saling memanfaatkan kelebihan yang dimiliki.
3. Bersifat rasional.

Bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu perusahaan yang mampu bertahan tetapi sekaligus berkembang. Spesifikasi dari tujuan tersebut:

Pertama, tujuan organisasi, yaitu tujuan bersama untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis (*industrial harmonic*) dan perkembangan ekonomi (*economic development*), sehingga diharapkan dapat berimbas pada peningkatan kesejahteraan pekerja.

Kedua, tujuan anggota organisasi sebagai individu. Tujuan ini biasanya lebih individualistis, dengan latarbelakang bentuk dan tingkat kebutuhan serta kepentingan masing-masing, sehingga tidak jarang bertentangan dengan tujuan organisasi. Perbedaan-perbedaan inilah yang seringkali menjadi penyebab utama atau menjadi pemicu timbulnya konflik hubungan industrial, yang mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai, yaitu hubungan industrial yang harmonis.

Pengertian harmonis menunjukkan beberapa hal:

- a. Bahwa hubungan industrial bersifat dinamis, memungkinkan terjadinya perubahan dan mengalami pasang surut. Kondisi pada waktu tertentu serta keadaan tertentu, bisa berbeda pada waktu yang lain dalam keadaan yang sama. Hal tersebut

karena hubungan industrial merupakan salah satu bentuk dari hubungan kemanusiaan (*human relation*), yang sangat dipengaruhi oleh berbagai kondisi kemanusiaan, seperti: faktor psikologi, bentuk dan proses komunikasi, kondisi lingkungan fisik dan lingkungan sosial, situasi politik, kondisi dan tingkat pertumbuhan ekonomi, maupun tingkat keamanan dan ketertiban.

- b. Harus senantiasa dipelihara dan dikendalikan. Karena sifat dinamis dan dipengaruhi oleh berbagai keadaan, maka setiap pihak harus senantiasa memelihara, mengontrol dan mengendalikan keadaan, agar hubungan industrial senantiasa berada dalam keseimbangan. Oleh karena itu, setiap pihak harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang dapat mempengaruhi hubungan.
- c. Setiap pihak harus senantiasa aktif bergerak secara ritmik, seperti halnya dua orang yang sedang melakukan permainan jungkat-jungkit.
- d. Ada keserasian. Serasi menunjukkan bahwa setiap pihak memiliki perbedaan, yaitu berbeda warna, berbeda karakter, berbeda kemampuan, berbeda fungsi, berbeda tugas dan berbeda peranan. Tetapi perbedaan-perbedaan tersebut menjadi positif, jika ada kesesuaian, sehingga enak dilihat, enak didengar, bahkan menjadi fungsional. Contoh struktur yang serasi adalah sebuah simponi musik yang terdiri dari bermacam-macam alat musik yang berbeda peran, fungsi maupun karakter, tetapi mampu menghasilkan simponi yang harmoni sehingga enak didengar.
- e. Ada keselarasan. Selaras mengandung arti bahwa dua hal yang berbeda tersebut mampu bekerja sama saling mendukung, dengan tetap pada perbedaan masing-masing. Seperti halnya dua jalur rel kereta api yang tetap terpisah, tetapi justru fungsional dan konstruktif.

f. Ada keseimbangan diantara pihak-pihak.

Keseimbangan disini bersifat proporsional, dimana hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan beban kerja dan prestasi yang dihasilkan. Misalnya penerapan prinsip: upah yang sama untuk pekerjaan yang sama (*equal pay for equal work*). Bahkan yang lebih tepat lagi adalah: upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, serta dengan prestasi yang sama (*equal pay for equal work with equal prestation*).

4. Terbentuk melalui proses perikatan.

Hubungan pekerja dan pengusaha baru terwujud setelah melewati proses hukum, dimana satu sama lain saling mengikatkan diri untuk bekerja sama. Beberapa karakter dari perikatan adalah:

- a. Berlangsung secara sukarela dan tanpa paksaan
- b. Ada keseimbangan kedudukan untuk melakukan perikatan
- c. Memiliki kecakapan untuk melakukan perikatan
- d. Melalui proses negosiasi
- e. Ada kesediaan dan kesadaran untuk memberikan sesuatu kepada pihak lain, dimana sebagai imbalan akan mendapatkan sesuatu, yang diekspresikan dalam bentuk hak dan kewajiban.
- f. Bentuk konkrit perikatan adalah berupa perjanjian kerja, yang berisi berbagai substansi yang diperjanjikan, termasuk hak dan kewajiban masing-masing.
- g. Akibat perjanjian kerja tersebut maka timbul akibat hukum berupa hubungan kerja, yang unsur-unsurnya terdiri dari: adanya pekerja, adanya pengusaha, adanya pekerjaan, adanya perintah, adanya upah.

5. Dapat menggunakan sistem representatif (perwakilan).

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha idealnya merupakan hubungan yang bersifat langsung, melalui komunikasi yang juga bersifat personal dan langsung (*personal direct communication*). Dalam jumlah yang terbatas, pola tersebut dapat dilakukan dengan efektif. Tetapi dalam kondisi jumlah orang yang besar serta pola kerja yang rumit, maka akan lebih efektif apabila

masing-masing pihak menggunakan sistem perwakilan, yaitu dengan membentuk serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Melalui organisasi tersebut, masing-masing dapat mewakili kepentingan anggotanya, menyalurkan aspirasinya secara demokratis dengan mengutamakan dialog yang konstruktif.

C. Filosofi Hubungan Industrial

Istilah filsafat berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua suku kata, yaitu *philos* dan *sophia*. *Philos* diterjemahkan dengan istilah senang, gemar, atau cinta, sedangkan *Sophia* diartikan dengan bijaksana atau dalam bahasa Inggris dikatakan dengan *Wisdom*. Oleh karena itu, filsafat dapat diartikan dengan cinta pada kebijaksanaan, atau suka berpikir dan bersikap bijaksana. Berfilsafat merupakan pola pikir yang senantiasa berusaha untuk dapat mengetahui segala sesuatu secara mendalam mengenai makna, hakekat, tujuan, manfaat, ciri-ciri, fungsi, kebaikan dan keburukannya, masalah-masalahnya, serta solusi terhadap masalah-masalah tersebut (Sondang Siagian, 1982, 2).

Apabila pengetahuan dimulai dengan rasa ingin tahu, lalu kepastian dimulai dengan rasa ragu-ragu, maka filsafat dimulai dengan kedua-duanya. Berfilsafat didorong karena adanya keraguan dan ingin mengetahui (mencari jawaban) tentang sesuatu yang belum kita ketahui, serta untuk mengetahui apa yang telah kita ketahui. Berfilsafat harus dilandasi oleh sikap rendah hati, dengan penuh kesadaran mengakui bahwa kita tidak akan pernah mengetahui kesemestaan secara menyeluruh yang tidak terbatas, serta keberanian untuk mengoreksi diri dan berterus terang tentang seberapa jauh kebenaran yang telah kita ketahui (Jujun S. Suriasumantri, 1996, 19).

Karakteristik berpikir filsafat sebagaimana dikemukakan oleh Suriasumantri, **pertama**, bersifat menyeluruh (holistik). Seorang ilmuwan tidak puas apabila mengenal ilmu hanya dari sudut pandang ilmu itu sendiri, tetapi dia ingin meninjaunya dari

konstalasi ilmu yang lain. **Kedua**, bersifat mendasar (fundamental). Seorang yang berpikir filsafat selalu ingin mengetahui apa yang menjadi landasan dan yang menjadi latar belakang sesuatu itu terjadi, ingin mengetahui segala sesuatu secara mendalam. **Ketiga**, bersifat spekulatif. Sifat ini bagaimanapun harus dilakukan dan tidak bisa dihindarkan, karena kesulitan untuk mendapatkan titik awal sebagai jangkar pemikiran. Bagian yang paling penting adalah pada prosesnya (analisis dan pembuktiannya), yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi dan memisahkan antara spekulasi yang dapat diandalkan serta yang tidak dapat diandalkan.

Dengan demikian maka dapat difahami bahwa berfilsafat adalah merupakan pekerjaan akal untuk dapat memahami segala sesuatu tidak hanya dengan berpikir secara mendalam (vertikal), tetapi juga secara melebar (horisontal), untuk menyentuh berbagai aspek dan dimensi kehidupan secara komprehensif dan totalitas, serta kemampuan untuk berpikir spekulatif.

Filsafat hubungan industrial merupakan pola kerja pikiran yang mengarah pada pencarian kebenaran tentang hubungan industrial, untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang arti, makna, hakekat, sifat, arah, tujuan, manfaat, cara, fungsi, tugas, masalah-masalah yang dihadapi dan solusi yang dapat digunakan dalam melaksanakan hubungan industrial. Tidak hanya dengan berpikir mendalam secara homogen, tetapi juga secara heterogen dan horisontal untuk memahaminya dari berbagai aspek dan dimensi kehidupan, seperti: ekonomi, politik, sosiologi, psikologi, administrasi/manajemen, hukum, budaya, komunikasi, dan sebagainya.

Hubungan industrial bukan hanya sebuah fenomena, tetapi sebuah keniscayaan yang tidak dapat dihindari dalam sebuah proses produksi yang melibatkan berbagai pelaku, yang memiliki kepentingan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kelancaran produksi, maupun terhadap nilai dan hasil produksi.

Bukan hanya pengusaha dan pekerja, tetapi masih banyak unsur-unsur lain yang juga memiliki kepentingan, atau paling tidak

berpengaruh dan dipengaruhi oleh proses dan kondisi hubungan industrial, seperti: pemegang saham (*investor*), pemasok (*supplier*), pelanggan (*consumer*), distributor, pemerintah (*government*) dan masyarakat (*society*). Oleh karena itu, secara luas unsur-unsur di atas juga merupakan para aktor hubungan industrial (*industrial relations actors*), yang memiliki peran dan pengaruh timbal balik terhadap bentuk dan proses hubungan industrial pada suatu organisasi. Berikut ini akan diuraikan peran, fungsi dan kepentingan dari masing-masing unsur atau aktor produksi, yang terlibat dalam proses hubungan industrial.

Pengusaha/Majikan

Pengusaha/majikan memiliki peran untuk menyediakan seluruh kapasitas yang dibutuhkan oleh organisasi dalam menjalankan fungsi produksinya seperti: manusia, modal (*capital*), bahan baku, peralatan kerja, sistem kerja, serta memberdayakan seluruh unsur tersebut agar efektif dan efisien. Selain itu mereka berfungsi untuk menggerakkan dan mengembangkan organisasi yang mereka pimpin, agar perusahaannya tidak hanya mampu bertahan hidup tetapi mampu mengembangkan diri untuk menjadi lebih besar dan lebih luas.

Diantara berbagai kapasitas organisasi yang diperlukan, maka manusia memiliki peranan dan pengaruh yang paling besar untuk menjamin eksistensi dan pengembangan organisasinya. Hal tersebut karena manusia yang merencanakan, menggerakkan, memanfaatkan, menggunakan serta meningkatkan fungsi dari berbagai kapasitas yang dimiliki. Seberapa besarpun keunggulan komparatif dari faktor-faktor produksi yang dimiliki perusahaan, tidak akan banyak menghasilkan keuntungan yang signifikan apabila tanpa peran dan fungsi dari manusia sebagai tenaga kerja.

Oleh karena itu, pengusaha harus memperlakukan tenaga kerja berbeda dengan sumber organisasi yang lain. Tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi harus ditempatkan sebagai modal dalam bentuk manusia (*human capital*). Sehingga berbagai

upaya yang dilakukan untuk tenaga kerja, seperti: upah, jaminan sosial, kesejahteraan, maupun perlindungannya, tidak senantiasa dipandang sebagai faktor biaya (*cost factor*), tetapi juga harus dinilai sebagai investasi (*human investment*), yang akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar pada masa yang akan datang.

Dalam konteks hubungan industrial, hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak boleh hanya dipandang dari sudut hubungan antara pekerja dengan majikan yang bersifat atas bawah dan cenderung eksploitatif. Tetapi juga harus dipandang dari sisi yang lebih akomodatif, sebagai mitra yang masing-masing memiliki tujuan yang sama, yaitu terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan perkembangan usaha, dengan menggunakan keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif masing-masing.

Keberhasilan seorang pengusaha tidak hanya dinilai dari kemampuannya untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan serta bertambahnya jumlah kekayaan yang dimiliki. Ada penilaian yang lebih mendasar, yaitu keberhasilannya dalam memelihara hubungan sosial dengan para pekerja serta dengan masyarakat sekitarnya. Sehingga muncul konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR), yang menggambarkan tingkat keterlibatan perusahaan dalam kehidupan sosial dan kemasyarakatan.

Kondisi dan bentuk hubungan industrial yang harmonis akan mendorong terciptanya ketenangan usaha, perusahaan akan lebih fokus dalam menjalankan proses produksinya, sehingga tercipta pengembangan usaha dan meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Pekerja / Buruh

Apabila pengusaha/majikan memiliki keunggulan untuk menyediakan modal dan berbagai kemampuan untuk mengembangkan perusahaan, maka pekerja memiliki kontribusi melalui penggunaan tenaga dan pikirannya. Dalam suatu proses produksi, pekerja memiliki kemampuan untuk mengubah (transformasi) dari bahan baku menjadi bahan jadi, sehingga menghasilkan nilai tambah

dari suatu barang atau jasa yang diproduksi dan menghasilkan keuntungan.

Tetapi keunggulan tersebut memerlukan kemampuan lain, yaitu modal (kapital), peralatan, serta kemampuan manajerial yang dimiliki oleh pengusaha. Oleh karena itu, dibutuhkan kolaborasi yang sehat dan saling menguntungkan antara pekerja dengan pengusaha, agar tujuan dan kepentingannya masing-masing dapat tercapai.

Pekerja harus memandang organisasi perusahaan secara positif, yaitu sebagai:

1. Sumber kesempatan kerja;
2. Sumber penghasilan;
3. Sarana untuk melatih diri, memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja
4. Tempat mengaktualisasikan diri;
5. Sarana untuk melakukan ibadah dan pengabdian kepada masyarakat dan Tuhan YME. (Payaman Simanjuntak, 2003, 6).

Bekerja bagi seorang pekerja memiliki berbagai dimensi kepentingan. Disamping untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi kepentingan diri dan keluarganya, juga sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri yang telah dimilikinya, memiliki fungsi sosial dan yang tidak kalah pentingnya adalah untuk mewujudkan pengabdiannya kepada masyarakat, bangsa, negara dan Tuhan YME.

Oleh karena itu, pekerja tidak boleh memandang perusahaan hanya sebagai institusi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan dirinya, sehingga apabila dinilai kurang atau sudah tidak mampu, lalu ditinggalkan begitu saja. Perusahaan harus dianggap dan diperlakukan sebagai ladang kehidupan yang harus senantiasa dirawat, dipelihara dan dikembangkan, sehingga dapat diandalkan untuk jangka waktu yang sangat panjang bahkan sampai ke anak cucunya.

Pemerintah

Pemerintah sangat berkepentingan dengan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, karena banyak yang dapat diharapkan dari pertumbuhan usaha yang positif, yaitu:

1. Sumber kesempatan kerja, sehingga dapat menciptakan keseimbangan neraca permintaan dan penawaran (*supply and demand*) pada pasar tenaga kerja (*labour market*), yang merupakan salah satu indikator dari pertumbuhan ekonomi. Selain itu tingkat pengangguran yang tinggi dapat menjadi pemicu bagi terciptanya keresahan sosial, gangguan keamanan, bahkan ketidakstabilan situasi politik.
2. Sumber penghasilan bagi banyak orang, sehingga mampu memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat.
3. Sumber penghasilan negara melalui pajak, yang dapat digunakan untuk membiayai kebutuhan pemerintah dalam membangun negara dan melayani kebutuhan masyarakat.
4. Sebagai sumber devisa, dalam hal terjadinya surplus perdagangan luar negeri.
5. Indikator pertumbuhan ekonomi makro, kemakmuran bangsa dan ketahanan nasional. Pendapatan nasional adalah merupakan akumulasi nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh perusahaan.

Oleh karena itu, pemerintah harus menciptakan kondisi yang mampu mendorong terjadinya pertumbuhan ekonomi dan perkembangan usaha, yaitu melalui kebijakan-kebijakannya yang positif dan merangsang pertumbuhan, baik kebijakan yang langsung mengenai hubungan industrial, maupun kebijakan yang mempengaruhi hubungan industrial secara tidak langsung, seperti: kenaikan harga bahan baku produksi, kebijakan perdagangan bebas, fiskal dan moneter, distribusi barang dan jasa, ekspor-impor dsb.

Selain itu negara dan pemerintah dapat mendukung melalui penyediaan sarana dan prasarana ekonomi, seperti: sarana transportasi dan komunikasi, jasa perbankan, jasa informasi, jaminan keamanan dan stabilitas, termasuk juga stabilitas politik dan sosial.

Sebaliknya kondisi negara dan pemerintahan yang tidak kondusif dan bahkan *turbulence* akan mempengaruhi bentuk dan proses hubungan industrial di tatanan mikro maupun makro, sehingga dapat memperparah kondisi umum negara dan pemerintahan.

Konsumen

Konsumen sangat berkepentingan dengan terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Dampak langsung maupun tidak langsung akan dirasakan oleh konsumen apabila terjadi kondisi yang tidak harmonis pada perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan. Meningkatnya harga satuan barang/jasa, rendahnya mutu barang yang diperoleh, bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan, merupakan akibat-akibat dari kegagalan hubungan industrial. Di lain sisi konsumen juga dapat berperan dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif, yaitu dengan menciptakan pola konsumerisme yang baik, termasuk ethos untuk mendukung penggunaan produksi dalam negeri.

Pola konsumsi yang salah dan cenderung konsumtif apalagi dengan kebanggaan *export minded*, akan melemahkan daya saing industri dalam negeri. Sehingga industri lokal kalah bersaing dan pada akhirnya menciptakan turbulensi pada proses produksi yang merupakan pemicu kuat terganggunya kondisi hubungan industrial di perusahaan.

Pemegang Saham

Harapan yang paling utama bagi seorang pemegang saham pada perusahaan apapun adalah terjaminnya saham yang ditanam, bahkan dapat menghasilkan deviden sesuai yang diharapkan. Hal tersebut hanya akan tercapai pada kondisi perusahaan yang tumbuh dengan positif, ditunjang oleh kondisi hubungan industrial yang kondusif. Perusahaan yang kondisi hubungan antara pekerja dan pengusahanya tidak harmonis, sumber konfliknya banyak, komunikasinya tidak lancar, perbedaan kepentingannya tinggi, akan sulit untuk bekerja dengan produktif, efektif, efisien, serta memiliki

daya saing, sehingga tidak menjamin memberi keuntungan bagi pemegang saham.

Pemasok

Ada dua hal yang menjadi harapan bagi setiap perusahaan pemasok (*supplier*) jenis barang atau jasa apapun, yaitu: pertama, terjaminnya keamanan barang/ jasa yang dipasok, kedua, digunakan dengan baik dan mendapat pembayaran sesuai yang dijanjikan. Keadaan tersebut hanya akan terwujud pada perusahaan yang kondisi hubungan industrialnya kondusif, dilaksanakannya norma dan standar keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga terhindar dari risiko-risiko kecelakaan kerja serta risiko-risiko lainnya, termasuk keamanan barang-barang pasokan.

Pada sisi yang lain pemasok harus memastikan bahwa barang/ jasa yang dipasok harus memiliki nilai yang baik dan terjamin, agar dapat mendukung proses produksi dengan efisien dan ekonomis. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi hubungan industrial adalah gangguan pada proses produksi yang dapat menjadi pemicu terjadinya konflik hubungan industrial.

Masyarakat

Banyak manfaat yang bisa diterima oleh masyarakat dari sebuah perusahaan. Selain sebagai sumber kesempatan kerja maupun sumber pembiayaan negara, juga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, kegagalan yang dialami oleh sebuah perusahaan, akan berdampak menjadi beban masyarakat. Misalnya, kebijakan pengurangan jumlah pekerja atau pengurangan penghasilannya, akan menjadi beban tambahan bagi masyarakat. Kondisi masyarakat berperan sebagai lingkungan sosial dari sebuah organisasi perusahaan, yang sangat berpengaruh besar terhadap kondisi hubungan industrial. Karena biasanya para pekerja juga berasal dan atau bertempat tinggal di lingkungan sekitar perusahaan.

D. Prinsip Hubungan Industrial

Hubungan industrial terwujud dengan berlandaskan pada kesamaan tujuan, yaitu terjaminnya keberlangsungan, bahkan pengembangan perusahaan. Sehingga harus mampu memenuhi kebutuhan dan kepentingan pekerja dan pengusaha, maupun kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan, seperti: pemegang saham, pemasok, distributor, konsumen, pemerintah, bahkan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, hubungan industrial mengandung **prinsip-prinsip** sebagai berikut:

Pertama, perusahaan memiliki peranan yang sangat besar untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan semua pihak, baik individu, masyarakat, bangsa maupun negara.

Beberapa nilai yang dapat diperoleh dari perusahaan:

2. Memenuhi ketersediaan barang dan jasa kebutuhan masyarakat.

Tidak semua anggota masyarakat dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya akan barang dan jasa, oleh dirinya sendiri. Karena walaupun dipaksakan, pemenuhannya tidak akan mudah, bahkan cenderung membutuhkan biaya yang lebih besar, sehingga tidak efisien. Misalnya, membeli selembar kain dari sebuah pabrik tekstil, jauh lebih murah dengan mutu yang lebih terjamin dibandingkan dengan membuat/menenun sendiri.

3. Menyediakan kesempatan kerja.

Beberapa nilai yang dapat diperoleh dari kesempatan kerja, yaitu:

1) memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilannya, 2) sumber pertumbuhan ekonomi, 3) mencegah terjadinya kerusuhan sosial akibat pengangguran.

4. Sumber utama bagi penghasilan negara dalam bentuk pajak.

Seperti biasanya, pajak merupakan sumber penghasilan negara yang paling potensial, dan perusahaan merupakan sektor yang memiliki andil paling besar partisipasinya melalui berbagai jenis pajak.

5. Sebagai penghasil devisa bagi negara

Dalam era globalisasi dan perdagangan bebas, maka keseimbangan neraca perdagangan merupakan salah satu indikator dari *economic performance* suatu negara. Neraca perdagangan yang surplus, dimana posisi ekspor lebih besar dibandingkan impor, akan menghasilkan devisa bagi negara. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan daya saing dibandingkan negara lain, terutama keunggulan kompetitif melalui keunggulan sumber daya manusia.

6. Sebagai sumber pertumbuhan ekonomi

Sebagaimana dikemukakan oleh ahli ekonomi John Maynard Keynes, bahwa pertumbuhan ekonomi suatu negara ditentukan oleh faktor-faktor: konsumsi masyarakat (*consumption*), investasi pihak swasta (*investation*), tabungan masyarakat (*saving*), pajak (*tax*), belanja publik (*government*), dll. Faktor-faktor di atas hampir seluruhnya berkaitan dengan performance dari perusahaan.

Kedua, Pengusaha dan pekerja sangat berkepentingan dengan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Bagi pekerja dan pengusaha, perusahaan merupakan sawah ladang yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan sosial untuk hidup bermasyarakat, kebutuhan psikologi yaitu untuk menunjukkan eksistensi diri, bahkan kebutuhan moral yaitu untuk mewujudkan ibadah kepada Tuhan YME melalui pengabdian pada orang lain.

Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa dijaga kebelangungannya, bahkan diupayakan agar dapat berkembang, sehingga peran, fungsi dan manfaatnya menjadi lebih besar lagi.

Ketiga, Pekerja dan pengusaha saling membutuhkan dalam menjalankan organisasi perusahaan.

Pengusaha maupun pekerja memiliki peran dan fungsi masing-masing dalam menjalankan bisnis perusahaan. Di lain pihak, perusahaan dan pekerja juga memiliki kelebihan dan kekurangan

masing-masing yang harus dilengkapi oleh para pasangannya. Apabila pengusaha memiliki keunggulan dalam bentuk modal kerja dan kemampuan pengelolaan bisnis, maka pekerja memiliki keunggulan berupa tenaga dan pikiran. Kesemuanya itu perlu dikolaborasikan agar sinergi, yaitu saling melengkapi dan saling menyempurnakan.

Oleh karena itu, meskipun secara organisasional hubungan pengusaha dan pekerja merupakan hubungan atas bawah (hubungan vertikal) yang ditandai dengan adanya unsur perintah, tetapi secara operasional hubungan diantara keduanya harus menjadi hubungan kemitraan (*partnership*). Salah satu karakter dari hubungan kemitraan adalah adanya upaya saling memelihara, saling melengkapi dan saling mengembangkan. Berbagai sumber biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan seperti: upah, jaminan kesehatan, pendidikan dan pelatihan, tidak dianggap sebagai beban. Tetapi dipandang sebagai sumber investasi (*human investment*), sehingga menjadikan pekerja sebagai modal insani (*human capital*) yang harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan.

Di lain sisi, pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap seluruh aset dan proses produksi. Mereka harus senantiasa ikut memelihara, merawat dan memaksimalkan semua sumber daya perusahaan, baik bahan baku maupun sarana produksi, serta menjamin efektivitas, efisiensi, produktivitas dan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan.

Keempat, Tujuan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha.

Ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan berusaha merupakan modal penting untuk terselenggaranya produksi yang aman, lancar, efektif dan efisien, sehingga menghasilkan mutu yang tinggi dan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus senantiasa mampu mengatasi sumber-sumber masalah, yang dapat menjadi pemicu bagi timbulnya konflik hubungan industrial.

Konflik antara pekerja dan pengusaha merupakan suatu potensi. Artinya sesuatu yang wajar terjadi pada suatu hubungan diantara para pelaku produksi yang melibatkan unsur manusia, yang memiliki fungsi-fungsi kemanusiaan, seperti: akal/pikiran, perasaan, naluri dan kemampuan nalar (logika). Oleh karena itu, bukan harus menghindari terjadinya konflik, tetapi kemampuan setiap pihak untuk mengelola konflik. Suatu konflik bersifat positif atau negatif, atau berdampak konstruktif maupun destruktif, sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola konflik tersebut (manajemen konflik).

Kelima, Hasil akhir dari hubungan industrial adalah meningkatnya kemampuan bisnis dan ekonomi perusahaan (*business and economic development*), serta meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Bertambahnya keuntungan bisnis perusahaan, bukan menjadi laba yang hanya dapat dinikmati oleh pengusaha, tetapi juga harus mampu meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja. Hal tersebut karena pekerja mempunyai peranan yang besar dalam mengubah bahan baku menjadi barang jadi, melalui proses produksi.

Bertambahnya penghasilan dan kesejahteraan pekerja harus dilakukan secara proporsional, yaitu seimbang dengan beban kerja dan prestasi yang dihasilkan. Seorang pekerja yang mendapatkan upah dan penghasilan lebih tinggi dari beban dan prestasinya, maka selain akan menimbulkan kecemburuan sosial, juga akan menjadi beban bagi pekerja lain untuk menutup kelemahan prestasinya, atau menambah beban bagi perusahaan karena harus mengeluarkan subsidi.

BAB II

TINJAUAN HISTORIS HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Sejarah Hubungan Industrial di Tataran Internasional

Seperti dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa salah satu metode pendekatan yang dapat dilakukan untuk memahami sesuatu hal ialah dengan melalui pendekatan sejarah (*historical approach*). Hal tersebut karena dari sejarah bisa digali berbagai hal, seperti: motivasi yang melatarbelakangi munculnya suatu kejadian, peristiwa-peristiwa yang mendahului timbulnya suatu pemikiran dan kebutuhan, untuk menyandingkan antara alam idealis yang abstrak dengan alam empiris yang konkrit, untuk mengetahui dan mempelajari hal-hal positif maupun negatif dari peristiwa masa lalu, sehingga tidak mengulangi kesalahan-kesalahan yang pernah diperbuat, dan sebagainya.

Tumbuh dan berkembangnya hubungan industrial secara global berlangsung secara evolutif, yaitu melalui fase-fase yang erat berkaitan dengan peristiwa-peristiwa yang satu sama lain saling mempengaruhi, sehingga oleh karenanya dinamakan dengan *the global evolution of industrial relations* (Kaufman, 2004). Konsep dasar hubungan industrial dipicu oleh terjadinya 3 peristiwa yang saling berhubungan di sekitar akhir abad 18 dan awal abad 19, yaitu: revolusi industri (*industrial revolution*), revolusi demokrasi (*democratic revolution*) dan revolusi kapitalis (*capitalist revolution*) (Kaufman, 2004; 1-15).

Revolusi Industri

Waktu yang tepat untuk menentukan kapan terjadinya peristiwa ini, sering menjadi perdebatan diantara para ahli sejarah. Tetapi pada umumnya mereka sepakat untuk memperkirakan sekitar

tahun 1769, yaitu dengan ditemukannya dua jenis mesin produksi yang sangat mempengaruhi terhadap proses produksi, yaitu mesin pesawat uap (*steam engine*) oleh James Watt, serta mesin pemintalan kapas (*cotton spinning*) oleh Richard Arkwright (Kindleberger, 1990; 104). Hal yang tidak banyak diperdebatkan oleh para sejarawan adalah tentang tempatnya, karena penemuan dan penggunaan kedua alat produksi tersebut terjadi di Inggris, maka Inggris merupakan negara yang disepakati sebagai awal lahirnya konsep hubungan industrial.

Sebelum ditemukannya kedua alat produksi tersebut, kegiatan perekonomian dan kemasyarakatan bertumpu pada bidang pertanian (*agriculture*), dimana wilayah perkotaan masih sangat sempit dan pekerjaan serta mata pencaharian penduduk bergerak di bidang pertanian sebagai buruh tani dengan lahan yang terbatas, sektor jasa, pedagang kecil berkeliling, pekerja kasar, pekerja rumahan (*domestic worker*), atau walaupun di bidang produksi bersifat industri perumahan (*home industry*) terutama di bidang pakaian jadi, dengan proses dan peralatan produksi yang sangat sederhana dan manual, mengandalkan tenaga manusia dan hewan.

Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja (*industrial relations*) sudah terjadi tetapi dengan pola dan bentuk hubungan yang masih sangat sederhana serta dengan intensitas yang rendah, bersifat pribadi, cenderung tertutup, waktu kerja yang panjang dan tidak teratur, upah rendah serta perlindungan kerja yang lemah. Pekerja tidak dapat berbuat banyak karena belum adanya standar yang baku, serta daya tawar (*bargaining position*) yang lemah, sehingga tidak menimbulkan masalah yang kompleks.

Hal yang berbeda terjadi saat telah ditemukan dan digunakannya alat-alat produksi yang bersifat mekanikal, terutama dengan digunakannya mesin pesawat uap yang menjadi sumber tenaga menggantikan peran manusia atau hewan. Hal tersebut juga mendorong ditemukan dan digunakannya alat-alat produksi yang mekanikal, dimana proses produksi menjadi lebih cepat dan lebih

masif, serta memerlukan tenaga manusia yang banyak dan berkualitas.

Revolusi industri yang terjadi di Inggris akhirnya menjalar ke berbagai negara pada berbagai belahan dunia termasuk ke Eropa daratan seperti: Perancis, Jerman, Italia, Ruisa, Amerika utara, bahkan hingga ke Asia seperti India, Jepang dan Korea, yang menghasilkan pemahaman tentang hubungan industrial moderen.

Dampak lebih luas dari revolusi industri terjadi pada empat aspek kehidupan (Kaufman, 2004; 16-17), yaitu:

1. Perkembangan yang saling berkaitan antara revolusi dalam **teknologi industri** (seperti: penggunaan mesin produksi menggantikan manusia, penggunaan bahan kimia dalam proses produksi, terjadinya proses metalurgi serta ditemukannya bentuk energi baru dalam produksi), berpengaruh dan mendorong untuk terjadinya revolusi pada bidang **organisasi**. Hal tersebut karena dengan terbentuknya industri yang berskala besar dan kompleks (dengan modal yang juga besar), membutuhkan jumlah pekerja yang juga besar dan berkualitas, untuk mengelola sistem produksi yang interdependensi. Untuk itu diperlukan penataan organisasi yang lebih rumit dengan model sentralisasi dan desentralisasi kekuasaan, perencanaan yang matang, koordinasi yang ketat, pengendalian manajemen yang hierarkis, serta pembagian tugas (*division of labor*) yang jelas dan terinci (Crouzet,2001)
2. Terjadi pengembangan dan penyebaran pasar kerja (*labor market development*) yang mau tidak mau harus mengikuti model dan kaidah ekonomi pasar dimana pekerja menjadi salah satu komoditas dalam pasar kerja yang salah satu kriterianya adalah keseimbangan *supply and demand*, serta keseimbangan upah dengan produktivitas kerja. Selanjutnya terjadi pergeseran pola kependudukan melalui urbanisasi dan migrasi tenaga kerja secara masif, serta pergeseran pola produksi dari pertanian ke industri. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang semula personal dan informal, berubah menjadi impersonal dan formal

yang terbentuk melalui proses perjanjian kerja yang legalistik (Polanyi, 1944; Biernacki, 1995).

3. Terjadi diferensiasi bahkan mendorong pengelompokan antar negara akibat perbedaan sejarah dan pengalaman dalam proses pembangunan. Seperti waktu dimulainya revolusi industri, mempengaruhi peranan negara dalam proses industrialisasi, yang pada akhirnya mendorong terjadinya diferensiasi kebijakan politik ekonomi yang dipilih, yaitu: Ekonomi sosialis yang memberikan peran besar kepada negara sehingga sangat menentukan dalam kebijakan dan proses perekonomian negara. Ekonomi liberalis-kapitalis yang membatasi peran negara tetapi memberi peran besar kepada pemilik modal untuk mengelola proses perekonomian, serta ekonomi pasar bebas (*free market economic*), dimana kebijakan ekonomi diserahkan pada mekanisme kekuatan pasar melalui proses tawar menawar (Mathias and Postan, 1978)
4. Terjadinya penumpukan kekayaan ekonomi dunia oleh hanya sebagian kecil negara, sehingga menimbulkan pengelompokan antara negara ekonomi maju, negara berkembang serta negara miskin (*under development*) yang berakibat timbulnya kesenjangan dan kecemburuan ekonomi, bahkan meluas pada bidang kehidupan lainnya yaitu sosial, politik, keamanan bahkan budaya (Rostow, 1978;49).

Revolusi Demokrasi

Terjadinya revolusi industri, berjalan paralel dengan revolusi di bidang sosial politik dan pemerintahan, khususnya penegakan Hak Asasi Manusia (HAM). Di Inggris telah terjadi pergeseran sistem politik dan pemerintahan, dengan ditandatanganinya piagam Magna Carta. Dimana secara perlahan namun pasti terjadi pergeseran sistem kekuasaan dari sistem pemerintahan monarki ke sistem perwakilan (*House of Common*).

Kejadian tersebut telah mengubah bukan hanya di tataran praktis, tetapi juga di tataran teori tentang sistem politik dan merambah ke berbagai negara baik di Eropa maupun di Amerika Serikat. Di Amerika Serikat sebagai negara jajahan Inggris terjadi

suatu revolusi demokrasi yang ditandai dengan peristiwa pernyataan kemerdekaan (*declaration of independence*) pada tahun 1776, yang diikuti dengan ditetapkannya *declaration of human right* yang berisikan doktrin baru, yang terdiri: 1) penegakan hak atas pribadi, 2) kedudukan yang sejajar bagi setiap orang, 3) hak untuk bertindak bebas bagi setiap orang dalam memperoleh kehidupan, kemerdekaan dan kebahagiaannya, 4) pemerintah mempunyai tugas untuk melindungi dan menjaga hak-hak asasi manusia.

Kejadian yang sama dengan waktu yang hampir bersamaan juga terjadi di Perancis, yaitu terjadinya gerakan perubahan melalui Revolusi Perancis (*France Revolution*), yaitu dorongan rakyat untuk mengubah sistem kekuasaan raja (*oligarchy of king*) yang dianggap menyesakkan, serta cengkeraman kekuasaan gereja yang dianggap semakin otoriter dan membatasi kemerdekaan rakyat. Untuk itu ditetapkan deklarasi hak-hak asasi manusia (*declaration of the right of the man*) 1789, dengan pernyataannya yang terkenal: "*Men are born and remain free and equal in rights.....The aim of all political association is the preservation of the natural and imprescriptible rights of man.*"

Setelah kejadian tersebut, demokrasi semakin melembaga dan menjadi nilai utama di setiap negara, bahkan menyebar hingga ke Asia dan Afrika. Kejadian yang sama terjadi di Jerman yang hingga akhir tahun 1800 menggunakan sistem monarki yaitu kaisar Wilhelm I. Revolusi terjadi pada tahun 1807 dengan diubahnya sistem kaisar menjadi sistem parlementer dengan perdana menteri Otto Von Bismarck, serta sistem pemerintahan parlementer (*Reichstag*) berdasarkan pemilihan (*electoral system*).

Pada dasarnya revolusi demokrasi dilakukan dengan mengubah sistem kekuasaan monarki yang absolut kepada sistem pemilihan yang demokratis, melalui pembentukan lembaga-lembaga perwakilan rakyat. Seperti di Belgia pada tahun 1893; di Italia pada tahun 1860; di Swedia pada tahun 1902, di Spanyol pada akhir tahun 1800 serta juga terjadi di Rusia untuk mengubah sistem aristokrasi di bawah kekuasaan Tzar.

Revolusi demokrasi pada akhirnya juga merembet dan mempengaruhi pada sektor industri pada akhir abad ke 19, yaitu dengan kesadaran dan kebutuhan terwujudnya demokrasi industri (*industrial democracy*). Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Montgomery, 1993; 28), “ *the conscious or unconscious effort on the part of workers to extend into the industrial field the political democracy which we have, as a result of the struggle of ages*”. Pada halaman lain dia mengatakan” *Industry, like government, exist only by the cooperation of all, and government, it must guarantee equal protection to all*” .

Revolusi Kapitalis

Revolusi ketiga yang berhubungan erat dengan sejarah perjalanan panjang hubungan industrial adalah dalam bentuk revolusi kapitalis yang terjadi pada awal abad ke 18, yaitu dengan muncul dan meningkatnya faham kapitalisme, serta marak dan meluasnya faham ekonomi pasar (*market economy*). Secara konseptual sebenarnya antara kapitalisme dan ekonomi pasar merupakan hal yang berbeda, akan tetapi keduanya menjadi dasar sebagai instrumen sosial tentang kepemilikan pribadi (*private ownership*), serta kebebasan dalam melakukan perjanjian yang merupakan landasan bagi faham kapitalisme.

Lahirnya faham kapitalisme sangat dipengaruhi oleh lahirnya pemikiran tentang sistem ekonomi pasar pada tahun 1776, bersamaan dengan *declaration of independence* di Amerika Serikat, yang substansinya sangat mengagungkan kebebasan pribadi. Hal tersebut juga secara bersamaan dengan publikasi bukunya Adam Smith yang berjudul *The Wealth of Nation*, yang menonjolkan konsep tentang kesamaan peran dalam realitas kehidupan perekonomian. Faham tersebut memandang peran yang lebih besar dari pemilik modal (kapitalis), dalam proses produksi. Dimana pertambahan nilai yang terjadi akibat proses produksi, seluruhnya merupakan hak mutlak pemilik modal, sedangkan pekerja hanya mendapatkan sebagian kecil penghasilan dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Faham tersebut telah menimbulkan reaksi yang sangat keras dan menimbulkan perdebatan yang sengit, terutama dari pihak yang

memandang bahwa faham kapitalis merupakan bentuk baru dari feodalisme dan penjajahan kemanusiaan, yang bertentangan dengan nilai-nilai demokrasi yang diperjuangkan.

Adalah Karl Marx dan Engels menyampaikan kritik yang radikal dalam manifesto komunis: "*The bourgeoisie (owners of capital), during its rules of scarce one hundred years, has created more massive and more colossal productive forces than have all preceding generations together*".....*Modern industry has established the world market....this market has given an immense development to commerce, to navigation, to communication.*" (Feuer, 1959; 12; Kaufman, 2004; 22). Sejak kejadian tersebut, maka konflik faham antara kapitalisme yang mewakili pemilik modal dengan sosialisme yang merepresentasikan pekerja bersama serikat pekerjanya (*union*), tidak pernah terselesaikan dengan tuntas, sehingga menjadi determinan terhadap keberadaan dan proses hubungan industrial.

B. Sejarah Hubungan Industrial di Indonesia

Sebagaimana dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa hubungan industrial menggambarkan pola hubungan diantara aktor-aktor produksi baik dalam konteks bi-partit, tri-partit ataupun multi-partit, sehingga menjadi fenomena sosial. Oleh karena itu, pertumbuhan dan perkembangannya sangat dipengaruhi oleh berbagai fenomena sosial lainnya, seperti pertumbuhan dan perkembangan sosial, ekonomi, politik, hukum, budaya, agama, maupun situasi dan kondisi keamanan negara.

Berbeda dengan di negara-negara industri maju seperti Eropa dan Amerika pada awal abad ke 19, dimana tumbuh kembang hubungan industrial dipicu oleh revolusi industri yang berakibat timbulnya kompleksitas dalam proses produksi serta pengelolaan organisasi, sehingga diperlukan penataan baru dalam hubungan diantara para pelaku produksi termasuk hak dan kewajibannya.

Di Indonesia kemunculan dan perkembangannya diwarnai oleh pasang surut dinamika politik yang berbasis pada pergeseran

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

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

Setelah kemerdekaan, kondisi hubungan industrial makin diwarnai oleh dinamika dan perkembangan politik negara. Ditandai dengan bermunculannya serikat buruh/pekerja yang pada umumnya berafiliasi pada organisasi partai politik, yaitu partai nasionalis, partai agamis dan partai komunis, yang ketiganya menjadi poros politik di Indonesia dalam tag line NASAKOM, pada masa demokrasi terpimpin (1960 -1965). Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Soetarto, Direktur Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja, bahwa serikat-serikat buruh di Indonesia merupakan alat partai politik, sebagaimana dikemukakan oleh pemerintah orde lama, dengan kebijakannya bahwa hanya serikat buruh yang berafiliasi pada partai-partai politik Nasakom saja yang diakui eksistensinya.

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

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

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

Pada tahun 1966 terjadi peristiwa makar yang dimotori oleh Partai Komunis Indonesia (PKI) dengan massa pendukungnya, sehingga mengakibatkan terbunuhnya beberapa jenderal Angkatan Darat. Sejak saat itu terjadi peralihan kekuasaan dari orde lama ke orde baru, dimana salah satu keputusan politiknya adalah PKI dan massa pendukungnya dibekukan dan dinyatakan terlarang di Indonesia, karena dianggap terlibat dalam peristiwa tersebut. Terjadi pembaharuan politik yang salah satunya berimbas pada kalangan serikat buruh, yaitu dengan dibentuknya Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) pada tanggal 1 November 1969 yang diresmikan oleh Presiden Soeharto dan mewadahi 21 serikat pekerja.

Setelah Pemilihan Umum tahun 1971, gagasan untuk menyederhanakan partai politik mulai berkembang, termasuk untuk mereposisi kedudukan dan peran serikat buruh melalui konsep yang dinamakan pembaharuan dan modernisasi gerakan buruh di Indonesia, yang intinya meliputi 5 poin sebagai berikut:

1. Agar gerakan buruh di Indonesia menjadi independen, demokratis dan bertanggung jawab, serta tidak menjadi bagian dari kekuatan politik manapun.
2. Agar setiap anggota serikat buruh membayar iuran baik langsung dipungut oleh serikat buruh maupun dengan sistem *check point*

melalui pemotongan gaji oleh perusahaan untuk diserahkan kepada serikat buruh.

3. Aktivitas dan program perjuangan serikat buruh harus diadakan perubahan, dengan menitikberatkan pada perjuangan yang bersifat sosial ekonomis, sehingga perlu diadakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang melibatkan pengusaha dengan serikat buruh.
4. Serikat buruh yang keadaannya masih terpecah belah harus segera disatukan dan disederhanakan.
5. Susunan dan struktur serikat buruh harus disusun kembali untuk lebih sederhana dan efisien, dimana untuk setiap sektor industri atau sektor pekerjaan cukup hanya ada satu serikat buruh yang bersifat nasional.

Dari gagasan untuk menumbuhkan organisasi profesi dan fungsional yang tidak terkait dengan partai politik, maka atas kesepakatan dari organisasi-organisasi buruh (serikat pekerja), maka melalui deklarasi persatuan buruh seluruh Indonesia dan dukungan dari MPBI pada 20 Februari 1973, berdirilah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI), yang merupakan wadah gabungan dari 20 Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SBLP). Dengan model pengorganisasian seperti ini, maka terbentuk serikat buruh yang menggambarkan dan mewakili fungsi dan profesinya sehingga terlepas dari pengaruh kepentingan politik.

Namun demikian, tarik ulur tentang bentuk pengorganisasian serikat buruh terus terjadi, seiring dengan masih adanya pengaruh kepentingan politik pada masa orde baru yang berbasis pada keinginan untuk menyederhanakan dan membatasi kekuasaan partai serta organisasi-organisasi kepentingan termasuk serikat buruh. Dalam kongres II FBSI tahun 1985, terjadi perubahan federasi menjadi serikat, sehingga berubah nama menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang bersifat unitaris. Dimana SBLP digantikan menjadi departemen-departemen dalam bentuk unit kerja. Bentuk ini dimaksudkan agar lebih mampu mengendalikan

organisasi buruh dari kemungkinan berbeda dengan politik pemerintah (monolitik).

Kondisi tersebut menimbulkan berbagai reaksi baik dari dalam maupun luar negeri, utamanya dari serikat-serikat buruh internasional yang besar dan berpengaruh yaitu ICFTU dan AFL-CIO. Akhirnya dilakukan rembug nasional, untuk mengubah model serikat pekerja hingga menjadi Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F-SPSI) dari bentuk unitaris menjadi federasi. Meskipun secara keseluruhan masih tetap tunggal dan berada di bawah kendali pemerintah.

Perkembangan politik terbaru kembali terjadi di Indonesia. Pada tahun 1998 terjadi peristiwa proses pergeseran kekuasaan yang dinamakan dengan reformasi politik. Kejadian tersebut pada dasarnya merupakan reaksi terhadap pengaruh dari liberalisasi ekonomi dan keterbukaan politik, serta semakin kuatnya peran kelas menengah dari kalangan terdidik untuk ikut menyuarakan kepentingan rakyat, tidak hanya melalui jalur politik serta kelompok kepentingan, maka dimulailah yang disebut dengan orde reformasi sejak tahun 1988, menggantikan orde lama yang telah berkuasa selama lebih kurang 32 tahun. Salah satu ciri dari era ini adalah pergeseran sikap pandang tentang pembangunan. Dari aliran *developmentalis integralis* yang memprioritaskan pembangunan ekonomi melalui stabilitas politik, keamanan dan keserasian sosial (mengutamakan peran sentral negara), ke aliran kritis pluralis yang sebagaimana dikemukakan oleh Herbert Feith dan Lance Castles dalam Batubara (2008; 58):

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

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

BAB III

PENDEKATAN SISTEM DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian dan Teori Sistem

Sistem merupakan fenomena, yaitu sesuatu yang terjadi dan menjadi kenyataan. Sehingga fenomena sistemik yang terjadi pada berbagai aspek kehidupan, seperti: kehidupan biologis, kehidupan alami dan fisika, serta berbagai kehidupan sosial, seperti: sosial, ekonomi, politik, budaya, hukum, tatanan kehidupan administrasi (meliputi manajemen dan pengorganisasian), serta juga termasuk fenomena hubungan industrial. Oleh karena itu, fenomena sistem selain dapat diterapkan pada hal-hal yang bersifat material, juga dapat diterapkan pada hal-hal yang bersifat immateril, termasuk tata kehidupan dalam organisasi dan manajemen. Untuk yang bersifat immateril, penguraian dan penentuan modelnya lebih cenderung berfungsi sebagai alat analisis dan merupakan tata cara, rencana, skema, prosedur ataupun metode.

Sistem merupakan sebuah tatanan yang berbentuk kesatuan (*unity*), yang terbentuk dari berbagai unsur, elemen atau komponen, yang masing-masing memiliki karakter spesifik, yaitu:

1. Adanya unsur/elemen/komponen, dimana satu sama lain saling berinterrelasi, berinteraksi, saling ketergantungan dan pengaruh mempengaruhi, sehingga jika terjadi gangguan pada salah satu unsur/elemen/komponen, maka dapat mempengaruhi unsur/elemen/komponen yang lain, serta sistem secara keseluruhan.
2. Bersifat fungsional, masing-masing unsur atau elemen memiliki fungsi dan peran yang spesifik, sehingga menjadi sebuah sub sistem atau sub-sub sistem dari sistem secara keseluruhan.

3. Bergerak secara mekanis dan berpatron (memiliki pola), bergerak konsisten dan cenderung otomatis, dimana hubungan satu sama lainnya bersifat kohesif untuk mengarah kepada satu tujuan.
4. Memiliki batas-batas yang memisahkan antara satu dengan yang lain sistem atau sub sistem, baik batas yang bersifat *tangible* maupun *intangible*.
5. Memiliki hubungan atau keterkaitan dengan lingkungan baik pada tataran input, proses, maupun output. Oleh karena itu, eksistensi sistem senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan dan mempengaruhi lingkungan.

Beberapa pengertian tentang sistem yang diintrodusir para ahli, yaitu:

1. L. James Haver

Sistem merupakan prosedur logis dan rasional untuk merancang suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu dengan yang lainnya, dengan maksud agar berfungsi sebagai suatu kesatuan dalam usahanya untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan

2. John Mc Manama

“Sistem adalah sebuah struktur konseptual yang tersusun dari fungsi-fungsi yang saling berhubungan, yang bekerja sebagai suatu kesatuan organik untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien”.

3. C.W. Churchman

“Sistem adalah seperangkat bagian-bagian yang dikoordinasikan untuk melaksanakan seperangkat tujuan”.

4. J.C. Hinggins

“Sistem adalah seperangkat bagian-bagian yang saling berhubungan”.

5. Edgar F. Huse dan James L. Bowdict

“Sistem adalah suatu seri atau rangkaian bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling ketergantungan sedemikian rupa, sehingga interaksi dan saling ketergantungan dari satu bagian, akan mempengaruhi sistem secara keseluruhan”.

Sementara itu David Easton (1984-395) menyatakan bahwa sistem merupakan model yang menjelaskan hubungan tertentu antar sub-sub sistem dengan sistem sebagai suatu unit, bisa saja berupa kelompok masyarakat, organisasi perusahaan, organisasi buruh, maupun organisasi pemerintahan), yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai batas yang di dalamnya ada saling hubungan yang bersifat fungsional, yang terutama dilandasi oleh beberapa bentuk komunikasi.
2. Sistem terbagi ke dalam sub-sub sistem yang satu sama lainnya mengalami saling pertukaran (seperti antara desa dengan pemerintah daerah, atau antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat).
3. Sistem bisa membuat kode, yaitu menerima informasi, mempelajari dan menerjemahkan masukan (*input*) ke dalam beberapa jenis keluaran (*output*).

Karakteristik Sistem

Suatu fenomena dapat dikatakan sebagai sistem apabila telah memiliki karakteristik dan memenuhi persyaratan adanya:

1. Komponen/Elemen (*Component*)

Suatu sistem harus terdiri dari unsur-unsur atau komponen/ elemen, yang saling berinteraksi, artinya satu sama lain saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen-komponen dari suatu sistem biasanya dikenal dengan sub-sistem. Sub-sistem ini memiliki sifat-sifat dari sistem itu sendiri, untuk menjalankan fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan. Suatu sistem juga mempunyai sistem yang lebih besar dikenal dengan Supra-sistem. Contoh: jika suatu perusahaan dipandang sebagai suatu sistem, maka industri akan dipandang sebagai Supra-sistem.

2. Batas Sistem (*System Boundary*)

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara sistem yang satu dengan sistem lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Dengan adanya batas sistem ini maka sistem dapat membentuk suatu kesatuan. Karena dengan batas sistem, tugas dari sub-sistem satu dengan yang lainnya berbeda meski tetap saling berinteraksi. Dengan kata lain, batas sistem ini merupakan ruang lingkup atau scope dari sistem/subsistem itu sendiri. Contoh: sistem keuangan, sistem akuntansi, Kasir, Administrasi keuangan, Personalia.

3. Lingkungan Luar Sistem (*Environment*)

Segala sesuatu yang berada di luar dari batas sistem yang mempengaruhi operasi dari suatu sistem, disebut lingkungan luar sistem (*environment*). Lingkungan luar sistem ini dapat bersifat menguntungkan atau merugikan. Lingkungan luar yang bersifat menguntungkan harus dipelihara dan dijaga agar tidak hilang pengaruhnya, sedangkan lingkungan yang bersifat merugikan harus dimusnahkan dan dikendalikan agar tidak mengganggu operasi dari sistem.

4. Penghubung (*Interface*)

Penghubung sistem merupakan suatu media penghubung antara satu sub-sistem dengan sub-sistem lainnya, untuk membentuk satu kesatuan. Sehingga sumber-sumber daya mengalir dari sub-sistem satu dengan sub-sistem lainnya. Dengan kata lain, melalui penghubung ini output dari suatu subsistem akan menjadi input sari sub-sistem lainnya.

5. Masukan (*Input*)

Energi yang dimasukkan ke dalam suatu sistem disebut INPUT. Masukan ini dapat berupa:

- a. Masukan perawatan (*Maintenance Input*), yaitu bahwa energi yang masuk ke dalam sistem itu dapat beroperasi dari. Contoh: program untuk mengoperasikan komputer.

- b. Masukan sinyal (*signal input*) yaitu energi yang diproses untuk diperolehnya suatu keluaran. Contoh: data.

6. Pengolah (*Process*)

Suatu sistem mempunyai bagian pengolah yang akan mengubah input menjadi output. Contoh: CPU. pada komputer, bagian produksi yang mengubah bahan baku menjadi barang jadi, bagian akuntansi yang mengolah data transaksi menjadi laporan, laporan keuangan, dan sebagainya.

7. Keluaran (*Output*)

Keluaran adalah hasil dari energi yang diolah. Keluaran ini dapat diklasifikasikan sebagai.

- a. Keluaran yang berguna, Contoh: informasi yang dikeluarkan oleh komputer.
- b. Keluaran yang tidak berguna dikenal sebagai sisa pembuangan, Contoh: panas yang dikeluarkan oleh komputer.

8. Sasaran (*Objective*) atau Tujuan (*Goal*)

Setiap sistem mempunyai tujuan atau sasaran yang mempengaruhi input yang dibutuhkan dan output yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, suatu sistem akan dikatakan berhasil kalau pengoperasian sistem itu mengenai sasaran atau tujuannya.

Klasifikasi Sistem

Suatu sistem dapat diklasifikasikan sebagai:

a. Sistem Abstrak (*Abstract System*)

Merupakan sistem yang tidak tampak secara fisik, karena hanya berupa pemikiran atau ide-ide, contoh: sistem teologi yang merupakan suatu sistem yang menggambarkan hubungan Tuhan dengan manusia.

b. Sistem Fisik (*Physical System*)

Merupakan sistem yang tampak secara fisik sehingga setiap makhluk dapat melihatnya, contoh: sistem komputer, sistem akuntansi, sistem produksi.

c. Sistem Alamiah (*Natural System*)

Merupakan sistem yang terjadi dari proses-proses alami, dalam arti tidak dibuat oleh manusia, contoh: sistem geologi, seperti: sungai, pegunungan, sistem solar: galaxy, tata surya dan lain-lain.

d. Sistem Buatan Manusia (*Human Made System*)

Sistem ini dirancang dan didisain oleh manusia. Contoh: Sistem Informasi manusia-komputer (*man-machine system*, atau *human-machine system*), yaitu interaksi antara manusia dengan mesin.

e. Sistem Deterministik (*Deterministic System*)

Sistem yang beroperasi dengan tingkah laku yang dapat diramalkan, disebut sistem deterministik. Interaksi antar tiap-tiap bagian dapat dideteksi, sehingga outputnya juga dapat diramalkan. Contoh: sistem komputer.

f. Sistem Tak Tentu (*Probabilistic System*)

Sistem dimana kondisi masa depannya tak dapat diramalkan karena mengandung probabilitas. Contoh: sistem manusia.

g. Sistem Tertutup (*Closed System*)

Merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak dipengaruhi oleh lingkungan luarnya. Sebenarnya di dunia ini tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah sistem yang secara relatif tertutup (*relatively closed system*)

h. Sistem Terbuka (*Open System*)

Sistem ini kebalikan dari sistem tertutup, karena berhubungan dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Oleh sebab itu sistem ini harus mempunyai suatu sistem pengendalian (*control system*) yang baik, agar yang bisa masuk hanya pengaruh-pengaruh yang baik saja, contoh: sistem kebudayaan Indonesia.

Konsep sistem dalam ilmu sosial dapat digunakan untuk menganalisis perilaku dan gejala sosial dengan berbagai sistem yang lebih luas, atau dengan sub-sistem yang ada di dalamnya. Misalnya interaksi antar keluarga, dimana anak merupakan sub-sistem, sedangkan masyarakat sebagai supra-sistemnya. Selain hubungannya yang bersifat vertikal, maka mekanisme sistem juga dapat berlangsung secara horisontal, yaitu hubungan antara satu sistem dengan sistem lain yang sederajat.

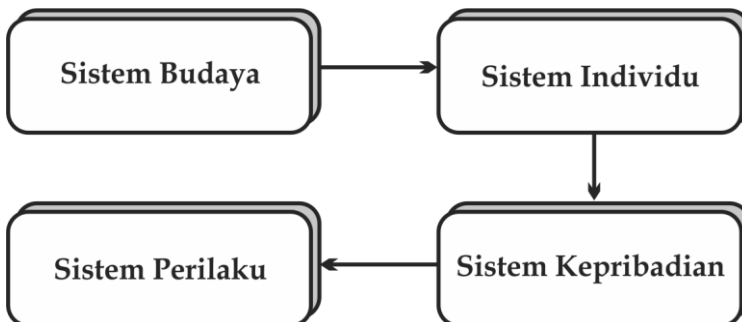
Dalam pandangan Talcott parsons, masyarakat dan bio-organisme merupakan sistem yang terbuka (*open sistem*), yang berinteraksi dan saling mempengaruhi dengan lingkungannya. Sistem kehidupan ini dapat dianalisis melalui dua dimensi, yaitu:

- 1) Interaksi antara bagian-bagian atau elemen-elemen yang membentuk sistem,
- 2) Pertukaran antara sistem dengan lingkungannya.

Talcott Parsons membangun Teori Sistem Umum (*Grand System Theory*), yang berisi empat unsur kehidupan, yaitu: *Adaptation, Goal Attainment, Integration, dan Latent Pattern Maintenance*.

i. Sistem Sosial

Menurut Parsons, bahwa sistem sosial terbentuk melalui mekanisme sebagai berikut:



Para pakar teori sistem seperti: Bertalanffi, Russel L. Ackoff, Kenneth Boulding dan lain-lain, menyimpulkan tentang ciri-ciri sistem sosial sebagai berikut:

- 1) Keintegrasian (*integration*)
- 2) Keteraturan (*regularly*)
- 3) Keutuhan (*wholeness*)
- 4) Keterorganisasian (*organization*)
- 5) Keterlekatan antar komponen satu sama lain (*coherence*)
- 6) Keterhubungan komponen satu sama lain (*connectedness*)
- 7) Ketergantungan komponen satu sama lain (*interdependence*)

B. Sistem Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan salah satu bentuk sistem sosial, yaitu sebuah tatanan yang terbentuk melalui proses sosial yang disengaja, yang merupakan hubungan yang terpolada dari para aktor produksi, dengan maksud untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan oleh para anggota sistem tersebut.

Pada tataran mikro, sistem hubungan industrial berada dan merupakan bagian dari sebuah sub-sistem manajemen sumber daya pada suatu organisasi unit produksi (perusahaan). Sedangkan pada tatanan makro, sistem hubungan industrial merupakan bagian integral atau sub-sistem dari sistem ketenagakerjaan, serta sistem pembangunan secara menyeluruh.

Pendekatan sistem dalam memahami hubungan industrial dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa model pendekatan, yaitu: 1) Model Pendekatan Input-Proses-Output; 2) Model Implementasi Hubungan Industrial; serta 3) Model Analisis Lingkungan.

1. Model Pendekatan *Input-Proses-Output*

Model ini menganggap bahwa hubungan industrial bukan merupakan tujuan, tetapi proses terselenggaranya hubungan di antara para pelaku produksi, yang berlangsung secara mekanis, pada satu organisasi mikro maupun pada kondisi makro. Dikatakan sebagai sebuah proses, karena hubungan industrial merupakan sebuah tindakan atau aksi yang direncanakan dan dilakukan untuk

mencapai tujuan sesuai keinginan para pelakunya. Sedangkan yang dimaksud dengan mekanis, bahwa proses hubungan industrial memiliki pola tertentu, berlangsung melalui tahapan-tahapan, dimana setiap tahapan satu sama lain saling berkaitan dan pengaruh mempengaruhi secara *stepping stone*.

Pada model ini terdapat masukan (*input*) yang di dalamnya terdiri dari berbagai unsur/elemen/komponen yang keberadaannya bersifat mutlak (absolut) dan berfungsi sebagai energi bagi sistem tersebut. Tinggi rendahnya kapasitas elemen sangat berpengaruh terhadap kapasitas sistem, bahkan jika terlalu lemah maka akan mendorong sistem terhenti pertumbuhannya (*atrophy*). Hubungan industrial merupakan sistem terbuka (*open system*), dimana pada setiap tatanan input-proses maupun output, senantiasa dipengaruhi dan mempengaruhi faktor lingkungan (*environment factors*).

Pada tatanan *Input*. Dalam hubungan industrial senantiasa terdiri dari unsur/elemen manusia yang berfungsi sebagai aktor produksi. Jika menggunakan model hubungan bi-partit hanya terdiri dari elemen pengusaha (*employer*) sebagai pemberi pekerjaan, serta pekerja (*labors*) sebagai pelaksana pekerjaan. Sedangkan jika menggunakan model tri-partit, ditambah dengan elemen pemerintah (*government*) dengan peranan dan pengaruhnya melalui fungsi-fungsi kebijakan dan pelayanan.

Ketiga elemen tersebut seluruhnya berada dan berasal dari faktor lingkungan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap proses dan bentuk hubungan industrial. Pengusaha yang memiliki kualitas dan kemampuan dalam bisnis, dalam membangun dan menjalankan usaha, dalam management proses maupun sikap dan perilakunya dalam *human resources*, akan menentukan sikap dan perilakunya dalam hubungan industrial. Pekerja yang memiliki kualitas, kompetensi dan profesionalitas yang memadai akan berperilaku baik dan positif dalam hubungan industrial. Demikian juga pemerintah yang mampu menghasilkan kebijakan yang baik dan mampu melaksanakannya secara optimal, akan menghasilkan suasana hubungan industrial yang kondusif.

Pada tatanan *Proses*. Inti dari hubungan industrial adalah komunikasi yang efektif, yaitu yang mampu menjembatani hubungan di antara para aktor produksi dalam peranannya sebagai komunikator maupun komunikan. Komunikasi ini merupakan katalisator utama dalam hubungan industrial, karena kegagalan dalam proses penyampaian pesan menyebabkan mispersepsi bahkan berakibat konflik. Tidak sedikit kasus-kasus hubungan industrial yang terjadi, misalnya: hambatan dan kegagalan dalam proses negosiasi perjanjian kerja, perbedaan pendapat, perselisihan hubungan industrial, bahkan hingga pemogokan dan unjuk rasa, bukan disebabkan oleh faktor substansinya, melainkan karena ketidakmampuan atau kegagalan dalam *transfer of mind*, baik karena *human error* maupun *technical error*. Oleh karena itu, komponen-komponen komunikasi harus dipersiapkan semaksimal mungkin, baik oleh komunikator maupun komunikan, untuk merancang, menyampaikan dan menerima pesan, tersedianya cara dan alat (teknologi) komunikasi yang digunakan, maupun juga kemampuan untuk mendeteksi dan mengatasi berbagai variabel yang bisa menghambat kegagalan komunikasi (*communication error*).

Mengingat hal tersebut, maka dalam hubungan industrial harus dikedepankan model komunikasi yang bersifat dua arah (*two way traffic communication*), yang mengedepankan proses komunikasi yang bersifat humanistik, kesetaraan (*horizontal*), ketulusan dan kemitraan, melalui dialog sosial (*social dialog*). Bukan komunikasi satu arah (*one way traffic communication*) yang dipaksakan, tidak manusiawi, vertikal dan memandang satu sama lain sebagai lawan yang dianggap akan merugikan dan bahkan membahayakan.

Oleh karena itu, diperlukan alat dan atau cara untuk mempermudah dan memperlancar komunikasi, selama ini dikenal dengan dengan **Sarana Hubungan Industrial (*Industrial Relation Tolls*)**. Sarana ini diyakini manfaat dan kegunaannya untuk kelancaran serta kemudahan proses dan tujuan hubungan industrial. Sehingga secara eksplisit sarana tersebut dipersyaratkan melalui regulasi, yaitu pada Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri terdiri dari: 1) Serikat Pekerja/Buruh; 2) Organisasi Pengusaha; 3) Lembaga Kerja Sama Bipartit; 4) Lembaga Kerja Sama Tri-partit; 5) Peraturan Perusahaan; 6) Perjanjian Kerja Bersama; 7) Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan; serta 8) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (secara rinci akan dibahas secara khusus pada bab tersendiri).

Tetapi bagaimanapun itu semua hanya merupakan alat/cara, yang digunakan untuk kemudahan dan kelancaran proses hubungan industrial. Keberadaannya bukan merupakan unsur/ komponen/ elemen yang bersifat absolut, tetapi menjadi penunjang (*complementary*), sehingga bersifat relatif (tidak dapat dipaksakan, kecuali dalam keadaan tertentu).

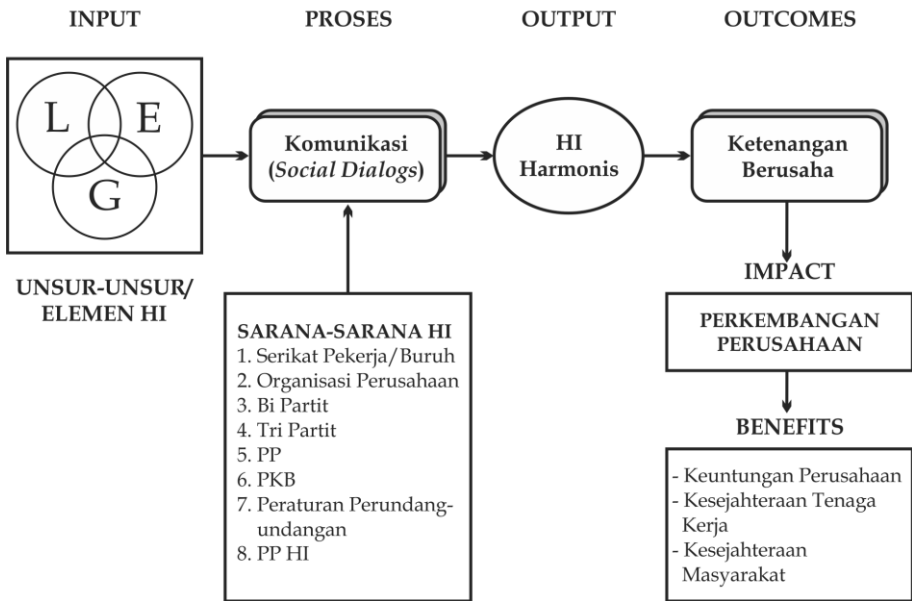
Pada Tatanan *Output*. Tujuan yang ingin dicapai adalah kondisi hubungan yang harmonis diantara pekerja dan pengusaha. Konotasi harmonis menggambarkan adanya dua atau lebih unsur/elemen yang satu sama lain berbeda, tetapi mempunyai keinginan untuk mencapai sesuatu yang sama dan secara bersama (kerja sama). Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian-penyesuaian (*adjustment*), agar hal-hal yang berbeda bisa menjadi senyawa (*chemistry*), sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi semua pihak.

Tujuan *out-comes* dari hubungan industrial adalah terwujudnya suasana kerja yang kondusif, dimana proses produksi dapat berjalan dengan aman dan lancar, tidak terganggu oleh gangguan-gangguan negatif dalam hubungan kerja. Sehingga pengusaha maupun pekerja dapat fokus untuk mengembangkan perusahaan berdasarkan peran dan fungsinya masing-masing. Akibat positif selanjutnya menghasilkan *dampak (impact)*, yaitu pengembangan perusahaan, penambahan produksi, perluasan perusahaan dan produk, sehingga membuka kesempatan kerja baru. Terakhir timbul *manfaat (benefit)* yang lebih luas, bukan saja bagi perusahaan dalam bentuk pertambahan laba, meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya, tetapi secara makro mampu

mendorong kemajuan negara dalam bentuk penerimaan penghasilan melalui pajak serta meningkatnya kesejahteraan sosial.

Skema Model Pendekatan Input-Proses-Output

SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL



2. Model Pendekatan Implementasi Hubungan Industrial

Model ini menggambarkan bahwa hubungan industrial merupakan pola hubungan sosial antara perusahaan sebagai institusi, dengan sekelompok pekerja sebagai pelaksana pekerjaan secara kolektif. Hubungan industrial bukan merupakan hubungan individual, tetapi hubungan kolektivitas, dimana hubungan ini hanya akan terjadi setelah didahului oleh suatu peristiwa hukum antara perusahaan dengan seorang pekerja secara individual, dimana masing-masing mengikatkan diri untuk melakukan dan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam suatu hubungan kerja yang diikat melalui perjanjian kerja. Oleh karena itu, hubungan industrial

hanya akan terwujud dalam suatu hubungan kerja setelah didahului oleh perjanjian kerja sebagai suatu peristiwa hukum. Dengan kata lain, sebuah proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak memenuhi syarat suatu hubungan kerja maka bukan merupakan fenomena hubungan industrial.

Ada enam unsur/komponen yang harus dipenuhi secara mutlak untuk dapat dikatakan sebuah hubungan kerja, dimana apabila salah satu diantaranya tidak dipenuhi maka bukan hubungan kerja. Keenam unsur/komponen tersebut adalah adanya: 1) pengusaha sebagai pemberi kerja; 2) pekerja yang melaksanakan pekerjaan; 3) perjanjian kerja; 4) pekerjaan yang harus dikerjakan; 5) perintah sebagai hak dari pemberi kerja; 6) upah sebagai imbalan jasa bagi pekerja.

Secara kontekstual, hubungan industrial sebetulnya merupakan fenomena sosial yang sederhana, meskipun dalam pelaksanaannya memiliki potensi untuk menimbulkan berbagai friksi dan konflik kemanusiaan. Bukan saja dalam tatanan mikro, tetapi bahkan berpotensi mengganggu tatanan makro pada berbagai bidang kehidupan, seperti: sosial, ekonomi, politik, bahkan pertahanan dan keamanan negara. Hal tersebut karena sangat banyak variabel yang dapat menjadi pemicu terjadinya gangguan dalam proses hubungan industrial yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Pada setiap unsur hubungan industrial memiliki potensi untuk terjadinya friksi, dimana apabila tidak sesegera mungkin diidentifikasi dan diatasi berpeluang menjadi konflik sosial yang lebih parah, *massive* dan *complicated*.

Pada tatanan pengusaha dan pekerja, potensi dapat terjadi karena perbedaan faktor-faktor humanisme, yaitu psikologis, sosiologis, ekonomis, komunikasi, pendidikan, kultural, bahkan tidak menutup kemungkinan *political aspect*. Faktor-faktor di atas tidak dapat disepelekan karena justru sering menjadi pemicu utama terjadinya friksi. Perbedaan sikap dan perilaku, latar belakang lingkungan sosial, kesenjangan ekonomis, gangguan dan kegagalan komunikasi, tingkat pendidikan, nilai-nilai budaya bahkan

perbedaan dalam sikap pandang dalam politik, merupakan elemen-elemen yang bersifat *intangible*, sehingga sulit untuk diidentifikasi dan memiliki tingkat pengaruh (*magnitude*) yang sangat signifikan.

Perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum keperdataan, yaitu proses perikatan antara pengusaha dan pekerja, dimana masing-masing bertindak sebagai subyek hukum. Melalui perjanjian kerja (tertulis maupun lisan), menunjukkan adanya suatu hubungan kerja, yang ditandai dengan timbulnya hak dan kewajiban bagi pemberi kerja maupun pekerja.

Berdasarkan asas-asas hukum perikatan, pihak-pihak memiliki kedudukan yang sama dalam hukum (*equity before the law*) atau kedudukan yang sejajar (*horizontal position*). Masing-masing pihak memiliki kemampuan untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya secara seimbang (*positioning negotiable*).

Tetapi dalam hubungan kerja, kondisi tersebut sulit untuk diwujudkan, karena ketidakseimbangan daya tawar (*bargaining position*) diantara pekerja dengan pengusaha. Hal tersebut dipicu oleh variabel-variabel internal maupun eksternal (lingkungan), seperti: 1) ketidakseimbangan kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja yang mendorong tingginya angka pengangguran, 2) kompetensi tenaga kerja yang tidak mampu memenuhi standar kebutuhan kerja industri, 3) kekurangpahaman pekerja terhadap hak-hak normatif, 4) maupun lemahnya kemampuan negosiasi dari pekerja. Kondisi tersebut menjadikan hubungan yang seharusnya horisontal berubah menjadi vertikal (hubungan atasan-bawahan). Akibatnya perjanjian kerja ditandatangani dengan keterpaksaan, meskipun menimbulkan menyimpan ketidakpuasan pada diri pekerja, bagaikan api dalam sekam dimana sewaktu-waktu dapat meledak jika ada kesempatan.

Dengan momentum seperti tersebut, sangat banyak menyimpan potensi gangguan pada proses hubungan industrial dan mengarah pada terjadinya friksi bahkan konflik hubungan industrial. Potensi tersebut selain karena proses perjanjian kerja yang sering tidak sesuai bahkan bertentangan dengan asas-asas perikatan, serta kualitas materi perjanjian yang banyak menimbulkan ketidakpuasan,

pelaksanaan perjanjian kerja juga sering diwarnai oleh tindakan-tindakan yang tidak memenuhi materi perjanjian (*wan prestasi*).

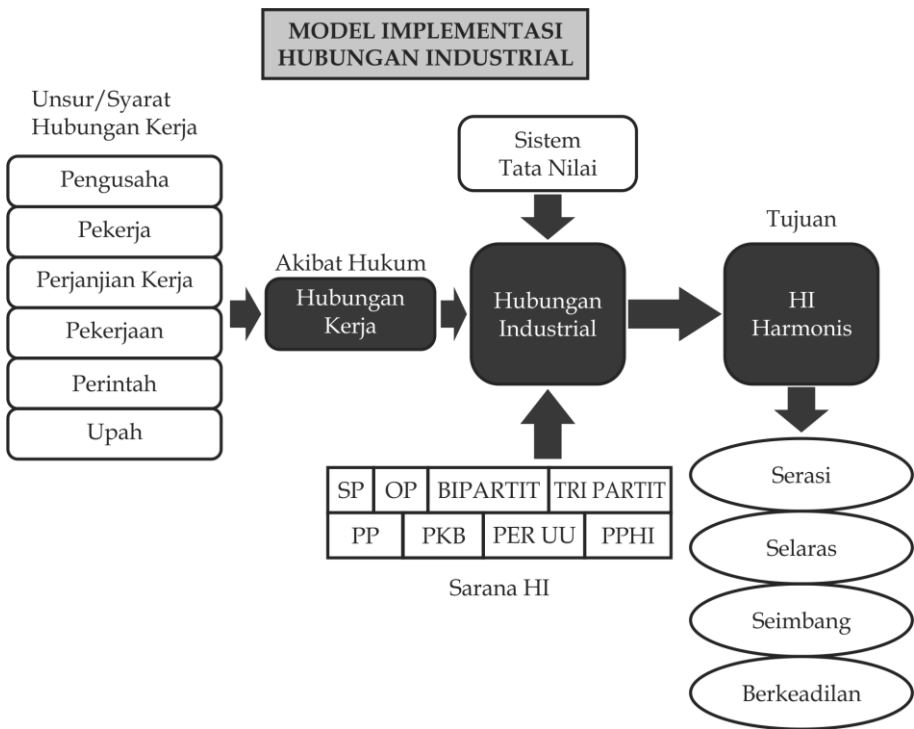
Unsur pekerjaan dan perintah berkaitan dengan proses pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, serta perintah dari unsur pengusaha. Pada momentum ini, faktor-faktor seperti kegagalan komunikasi dalam interaksi selama proses pekerjaan, hambatan psikologis, gangguan hubungan sosial dan kekerabatan, hambatan budaya (*culture gap*) dan terutama kemampuan dan gaya kepemimpinan (*skill and leadership style*), merupakan potensi gangguan pada proses dan tujuan hubungan industrial. Kondisi di atas dapat dipicu oleh variabel-variabel lingkungan tempat kerja fisik, seperti: kebisingan (*noise*), panas (*heat*), pencahayaan (*lighting*), maupun proses dan pola pekerjaan yang semrawut (*work design*). Kondisi lingkungan sosial, seperti ketidaknyamanan hubungan kekerabatan (*cohesiveness*) vertical maupun horisontal. Sedangkan lingkungan psikologis dapat disebabkan oleh tingkat stress selama melaksanakan pekerjaan.

Selama ini banyak pihak meyakini bahwa upah dan pengupahan (*wages and remuneration*), merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap proses dan bentuk hubungan hubungan industrial. Hal tersebut dengan landasan pemikiran bahwa dorongan utama seseorang bekerja dan berusaha adalah karena faktor uang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya, sehingga upah merupakan sesuatu yang dianggap paling sensitif dan bahkan dapat menjadi pemicu (*trigger*) bagi tuntutan lainnya.

Selain keenam unsur atau komponen hubungan kerja yang bersifat mendasar dan mutlak (*absolut*), proses dan bentuk hubungan industrial juga dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel yang bersifat relatif, tetapi dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut adalah sistem tata nilai yang dipilih oleh organisasi perusahaan yang membentuk iklim organisasi, serta sarana-sarana hubungan industrial yang dimiliki perusahaan yang terdiri dari: Serikat Pekerja, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bi-partit,

Lembaga Kerja Sama Tri-partit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, serta Peradilan Penyelesaian Hubungan Industrial, yang masing-masing merupakan alat (*tool*) untuk memudahkan dan melancarkan proses dan tujuan hubungan industrial, yaitu hubungan industrial yang harmonis untuk tercapainya pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Skema Model Pendekatan Implementasi Hubungan Industrial



3. Model Pendekatan Analisis Pengaruh Lingkungan

Model ini menggambarkan hubungan industrial yang terjadi dalam sebuah organisasi perusahaan sebagai sebuah sistem terbuka (*open system*), dengan analisis pengaruh faktor lingkungan baik internal maupun eksternal (*environmental Influences on industrial relations*). Faktor atau variabel pada setiap lingkungan memiliki

tingkat pengaruh yang sudah barang tentu berbeda-beda satu sama lain tergantung pada posisi dimana perusahaan tersebut berada.

Analisis Lingkungan Internal (ALI)

Ada lima faktor yang menjadi faktor atau variabel independen di dalam lingkungan organisasi terhadap proses dan bentuk hubungan industrial, yaitu faktor **Strategi, Struktur, Kultur, Orang,** dan **Sistem** dari organisasi tersebut.

Strategi (Strategy)

Strategi merupakan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dan ditetapkan oleh para pengambil kebijakan organisasi, telah mendapat dukungan dan kesepakatan dari semua pemangku kepentingan (*stakeholders* maupun *shareholders*). Strategi merupakan kerangka hasil pilihan dari berbagai alternatif pilihan, setelah memperhitungkan faktor-faktor lingkungan tentang kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal. Strategi tersebut disusun dalam sebuah rencana strategi (*strategic planning*) yang susunan urutannya terdiri dari visi, misi, kebijakan, program serta kegiatan.

Strategi yang telah disusun dan ditetapkan akan menjadi arah, tujuan dan pedoman bagi setiap kegiatan organisasi. Dimana apabila strategi tersebut dianggap berhasil bukan hanya menentukan pencapaian tujuan, tetapi juga mempengaruhi pola kerja (*work style*), pola hidup (*life style*) bahkan pola hubungan (*relation style*) termasuk pola dan proses dalam hubungan antara pekerja dengan pengusahanya (*industrial relation style*).

Struktur Organisasi (Organizational Structure)

Struktur organisasi menggambarkan kerangka pembagian tugas dan fungsi dari jabatan-jabatan dan pekerjaan-pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi. Melalui struktur organisasi, terurai dengan jelas siapa mengerjakan apa serta pola hubungan di antara jabatan dan pekerjaan. Pemilihan tipe organisasi ditentukan

berdasarkan kebutuhan dengan memperhitungkan karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, keluasan wilayah, tingkat kerumitan, melalui dimensi-dimensi struktur organisasi, yaitu **kompleksitas**, **formalisasi**, serta **sentralisasi**.

Oleh karena itu, pemilihan satu tipe organisasi akan berdampak pada pola dan tingkat kerumitan hubungan antar unit kerja maupun antar aktor pelaksana pekerjaan, sehingga berpengaruh juga terhadap hubungan antar aktor dalam konteks hubungan industrial.

Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya organisasi terbentuk melalui kesepakatan seluruh anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang ingin diterapkan dan dijadikan landasan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena budaya organisasi seringkali mampu mempengaruhi dan mewarnai suasana organisasi, maka digunakan istilah Iklim Organisasi (*Organizational Climate*), dimana jika suasana atau iklimnya sudah terwujud, maka sudah barang tentu berpengaruh juga terhadap pola hubungan industrial pada organisasi. Suasana kerja juga sangat dipengaruhi oleh bentuk dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Misalnya pekerjaan bidang akuntansi yang memerlukan ketenangan dan konsentrasi yang tinggi sangat berbeda dengan pekerjaan pada bidang pemasaran (*marketing*), yang memerlukan kecakapan prima dalam komunikasi dan mempengaruhi orang lain.

Orang (*People*)

Orang (*people*) yang dimaksud disini adalah keseluruhan manusia yang berada sebagai anggota organisasi pada berbagai posisi maupun tingkatan, mulai dari tingkat operator, manajer, direksi, komisaris hingga pemegang saham. Pengaruh orang sebagai anggota organisasi berkaitan dengan proses komunikasi dalam hubungan industrial yang dapat dibedakan dari dimensi: ukuran (*size*), mutu (*quality*) dari orang-orang, serta penyebaran penempatan (*distribution of placement*). Ketiganya mempengaruhi tingkat kesulitan

yang harus dihadapi dalam proses komunikasi dalam hubungan industrial.

Sistem (*System*)

Sistem yang dimaksud di sini adalah serangkaian aturan/ukuran/standar, atau metode yang ditetapkan dan digunakan sebagai acuan/pedoman yang harus dipatuhi oleh segenap jajaran organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, contoh: *Standard Operating Procedure (SOP)*, Standar Kompetensi Kerja, Standar Mutu Bahan Baku Produksi dan banyak lainnya. Melalui sistem ini selain mengatur hubungan antar unit kerja, diatur pula mekanisme interaksi antar individu dalam melaksanakan proses pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sistem atau standar yang ketat dan rumit memiliki pengaruh yang berbeda dengan sistem atau standar yang relatif longgar dan sederhana terhadap pola komunikasi dalam hubungan industrial.

Analisis Lingkungan Eksternal (ALE)

Paling tidak ada 10 (sepuluh) faktor atau variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap proses dan keberhasilan hubungan industrial pada satu organisasi. Masing-masing adalah: faktor politik (*political*), hukum (*legal*), lingkungan (*environmental*), teknologi (*technological*), budaya (*cultural*), kependudukan (*demographic*), dinamika sosial (*social dynamic*), kondisi usaha (*business*), hubungan industrial (*industrial relations*), serta kondisi perekonomian makro (*macroeconomic*).

Politik (*Political*)

Politik di sini dimaksudkan adalah serangkaian kebijakan (*policy*) yang ditetapkan oleh negara dan atau pemerintah baik sebagai produk politik maupun kebijakan administrasi. Ada produk kebijakan yang secara langsung mengatur berbagai isu hubungan industrial maupun ketenagakerjaan, seperti: kebijakan tentang pengupahan, waktu kerja, penyelesaian perselisihan, penggunaan tenaga kerja asing, keselamatan dan kesehatan kerja, serikat pekerja

dan lain sebagainya. Selain itu kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan isu-isu di luar ketenagakerjaan, tetapi dampak penerapannya memiliki pengaruh sangat besar terhadap ketenagakerjaan maupun hubungan industrial, seperti: kebijakan membuka keran import barang-barang yang menjadi kekuatan ekonomi negara, larangan eksport barang mentah, kenaikan harga bahan bakar, kenaikan tarif pajak, perijinan dan masih banyak produk kebijakan lainnya.

Hukum (*Legal*)

Faktor hukum berkaitan dengan eksistensi dan kualitas perundang-undangan yang diberlakukan serta efektivitas penegakannya (*law enforcement*). Kedua kelemahan tersebut menjadi pemicu timbulnya ketidakpastian hukum yang dirasakan oleh masyarakat, sehingga bisa menjalar pada berbagai bidang kehidupan termasuk ketidakpastian pada bidang usaha (*business*) dan perekonomian pada umumnya. Dampak kelemahan tersebut akan lebih dirasakan secara langsung jika terjadi pada penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, baik dalam konteks keperdataan maupun hukum administrasi produk pemerintah.

Lingkungan (*Environmental*)

Lingkungan yang dimaksud di sini adalah lingkungan fisik (*physical environmental*), baik yang terjadi di dalam perusahaan maupun lingkungan di sekitar perusahaan. Kondisi kerja yang tidak tertata dan cenderung semrawut, tingkat polusi yang tinggi baik polusi udara, air, sisa produksi, kebisingan, stress akibat pekerjaan, kecelakaan dan penyakit akibat kerja, demikian juga dengan kondisi lingkungan fisik di sekitar perusahaan seperti bencana alam, banjir, kemacetan lalu lintas, secara perlahan tetapi pasti akan mempengaruhi proses dan kualitas hubungan industrial.

Teknologi (*Technological*)

Teknologi berasal dari kata *teknos* yaitu alat dan atau cara, sedangkan *logos* adalah ilmu. Jadi teknologi berhubungan dengan ilmu untuk membuat dan menggunakan alat dan atau cara. Perkembangan

penemuan dan penggunaan teknologi pada berbagai bidang kehidupan menjadi pemicu dan tolok ukur bagi perkembangan peradaban manusia. Karena dengan teknologi telah mengubah pola kehidupan manusia seperti dalam melakukan produksi, transportasi, perdagangan, pelayanan kesehatan, pendidikan dan pengajaran, terutama dengan berkembangnya penemuan di bidang teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (*information technology*).

Melalui intensifikasi penggunaan teknologi produksi (*technological intensive*) yang mengarah pada intensifikasi permodalan (*capital intensive*), berdampak pada intensifikasi dan pengurangan tenaga kerja (*labor intensive*), Kondisi tersebut mendorong terjadinya pemutusan hubungan kerja dan naiknya tingkat pengangguran, sehingga berpotensi terjadinya konflik hubungan industrial. Selain itu pola interaksi hubungan kemanusiaan (*human relations*) berubah dari pola interpersonal menjadi kaku dan terbatas, sehingga pola komunikasi yang bersifat dialogis sesuai prinsip kerja layak (*decent work*) dari ILO tidak dapat terwujud.

Budaya Masyarakat (*Cultural*)

Jika pada tataran lingkungan internal terdapat budaya organisasi (*organizational culture*) yang mendorong terwujudnya iklim organisasi (*organizational climate*), maka pada lingkungan eksternal dipengaruhi oleh budaya yang berkembang pada masyarakat dimana perusahaan beroperasi.

Kondisi tersebut sangat berpengaruh besar terhadap proses, bentuk dan efektivitas hubungan industrial. Bagaimanapun perusahaan tidak dapat menutup diri secara ekstrim dari kondisi dan perilaku lingkungan, karena para pekerja berasal atau paling tidak bertempat tinggal di lingkungan sekitar dan berinteraksi dengan masyarakat secara timbal balik.

Kependudukan (*Demographic*)

Demografi merupakan istilah dari bahasa Yunani yaitu *demos* yang berarti rakyat atau penduduk dan *graphein* yang berarti menggambarkan. Jadi demografi merupakan sebuah ilmu dan

kegiatan untuk menggambarkan keadaan kependudukan, terutama tentang kelahiran, kematian, perkawinan, migrasi. Archille Guillard merupakan orang pertama yang menggunakan istilah demografi dalam karyanya yang berjudul "*elements de statistique humaine, ou demographie comparree*" (1855), dimana dia mengatakan bahwa demografi merupakan studi ilmiah tentang jumlah, persebaran, geografis, komposisi penduduk serta perubahannya dari waktu ke waktu.

Donald J. Boague (1973), demografi adalah ilmu yang mempelajari secara statistika dan matematika tentang besaran, komposisi dan distribusi penduduk serta perubahan-perubahannya melalui 5 komponen, yaitu: kelahiran (*fertilitas*), kematian (*mortalitas*), perkawinan, migrasi dan mobilitas sosial. Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa demografi merupakan ilmu yang mempelajari perubahan-perubahan kependudukan, menyangkut kepadatan, lokasi, usia, jenis kelamin, ras, lapangan kerja dan data statistik lainnya.

Berbagai dinamika demografi di atas secara tidak langsung berpengaruh terhadap proses dan efektivitas hubungan industrial, misalnya migrasi penduduk berpengaruh terhadap arus tenaga kerja (*flow of labor*) dan kesempatan kerja, pilihan dalam sistem pengupahan, potensi terhadap konflik hubungan industrial.

Dinamika Sosial (*Social Dynamic*)

Dinamika sosial merupakan konsep sosiologi, yaitu keseluruhan perubahan dari seluruh komponen masyarakat dari waktu ke waktu yang disebabkan oleh terjadinya interaksi sosial (*social interaction*) baik progresif maupun retrogresif. Perubahan sosial adalah perubahan yang terjadi pada struktur dan fungsi masyarakat (Kingsley Davis); Segala perubahan pada lembaga kemasyarakatan yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk nilai-nilai sikap dan perilakunya (Selo Sumardjan).

Ruang lingkup perubahan sosial meliputi: nilai-nilai sosial, norma-norma sosial, pola perilaku individu maupun kelompok,

susunan lembaga, lapisan dan kelas-kelas dalam masyarakat, kekuasaan dan wewenang. Oleh karena itu, dinamika hubungan industrial merupakan salah bentuk dan bagian dari dinamika sosial yang lebih luas.

Kondisi Usaha (*Business Conditions*)

Merupakan kondisi aktual perkembangan usaha yang menggambarkan trend yang bersifat fluktuatif dan dinamis, terjadi pada suatu lingkungan tertentu baik secara sektoral maupun secara geografis. Secara sektoral bisa terjadi pada satu jenis usaha tertentu misalnya sektor industri pakaian, otomotif, pariwisata, perbankan dan keuangan, perdagangan, pertanian, kelautan dan sebagainya. Sedangkan secara geografis dibagi berdasarkan kewilayahan yaitu: regional (Kabupaten/Kota dan Provinsi), nasional bahkan internasional.

Dinamika kondisi usaha mempunyai dampak yang bersifat langsung terhadap proses dan kondisi hubungan industrial, karena setiap kejadian secara langsung akan diikuti oleh tindakan ketenagakerjaan. Misalnya pertumbuhan positif dari dunia usaha akan diikuti oleh penambahan kesempatan kerja dan kenaikan remunerasi. Sebaliknya pertumbuhan negatif cenderung akan diikuti oleh pengurangan pegawai dan pengurangan komponen pengupahan.

Kondisi Hubungan Industrial Makro (*Macro Industrial Relation*)

Ruang lingkup hubungan industrial terjadi pada dua lingkungan, yaitu lingkungan mikro pada sebuah organisasi perusahaan tertentu yang melibatkan aktor produksi secara langsung yaitu pengusaha dan pekerja, serta lingkungan makro merupakan fenomena yang terjadi di luar satu organisasi perusahaan, dengan pembagian lingkungan secara sektoral atau geografis (regional, nasional, internasional).

Pada lingkungan makro terdiri dari gabungan aktor-aktor produksi biasanya terwujud dalam bentuk asosiasi pekerja/buruh serta organisasi pengusaha yang terstruktur secara regional, nasional

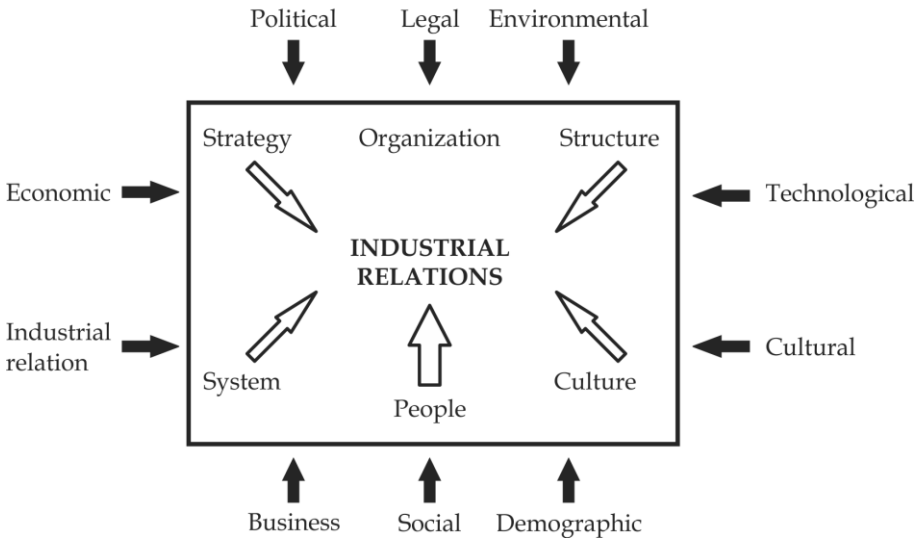
maupun internasional. Selain memiliki motivasi ekonomis dan sosiologis, terbuka kemungkinan bagi kelompok-kelompok tersebut memiliki motif politik, atau paling tidak digunakan untuk kepentingan-kepentingan politik.

Pertumbuhan Ekonomi (*Economic Growth*)

Pertumbuhan ekonomi secara makro berpengaruh timbal balik dengan kondisi hubungan industrial, karena komponen-komponen pertumbuhan ekonomi seperti: konsumsi rumah tangga dan korporasi (*consumption*), tabungan masyarakat (*saving*), investasi (*investastion*), pajak (*tax*) serta belanja pemerintah (*government expenditure*), sangat berkaitan erat dengan kondisi usaha dan variabel hubungan industrialnya.

Skema Model Pendekatan Analisis Pengaruh Lingkungan

Analisis Pengaruh Lingkungan dalam Hubungan Industrial
(Environmental Influences on Industrial Relations)



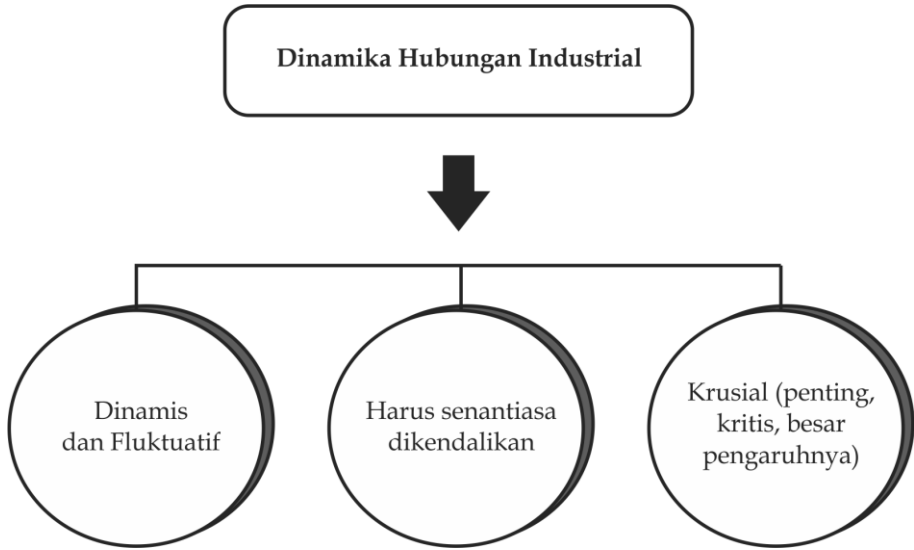
BAB IV

PENDEKATAN KEILMUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Hubungan Industrial Kontemporer

Hubungan industrial merupakan fenomena yang bukan saja bersifat **faktual**, artinya selalu hadir sebagai sebuah keniscayaan kapan dan dimanapun dalam suatu proses produksi barang maupun jasa. Akan tetapi juga merupakan sesuatu yang **aktual**, artinya suatu fenomena dimana kehadirannya senantiasa berbeda dari masa ke masa, karena dipengaruhi dan menyesuaikan diri dengan faktor-faktor lingkungan yang terjadi. Fenomena hubungan industrial yang terjadi pada 10 tahun yang lalu, akan sangat berbeda dengan fenomena yang terjadi saat ini. Faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, teknologi produksi, teknologi komunikasi, fluktuasi pertumbuhan ekonomi, demografi serta perkembangan organisasi merupakan variabel-variabel yang sangat berpengaruh terhadap proses dan bentuk hubungan industrial.

Oleh karena itu, hubungan industrial menjadi sesuatu yang bersifat krusial, artinya memiliki tingkat pengaruh (*magnitude*) yang penting, kritis dan besar (secara mikro maupun makro), serta berdampak luas terhadap berbagai aspek kehidupan. Hubungan industrial senantiasa dinamis dan fluktuatif, sehingga muncul konsep tentang dinamika hubungan industrial (*the dynamic of industrial relation*), serta konsep tentang hubungan industrial kontemporer (*the contemporary of industrial relation*), dimana penanganannya tidak bisa lagi dilakukan secara konvensional dan klasik, tetapi juga harus dinamis dan aktual.



Pengelolaan hubungan industrial tidak bisa lagi hanya dikelola secara amatiran, kebetulan atau keterpaksaan yang menghasilkan kegagalan dan ketidakpastian. Dia harus dikelola dan dikendalikan secara profesional dengan menggunakan teknik-teknik manajemen hubungan kemanusiaan yang tepat dan komprehensif, oleh orang-orang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni, serta pengelolaan yang terstandardisasi secara nasional bahkan internasional.

Sebagai sebuah praktik atau kegiatan, hubungan industrial sudah diakui kehadirannya, bahkan seringkali dianggap sebagai sesuatu yang krusial sehingga menyita banyak pengorbanan waktu, tenaga, pikiran bahkan biaya. Tetapi meskipun demikian, pengorganisasian hubungan industrial pada kebanyakan industri masih bersifat tradisional dan konvensional, dimana secara struktural posisinya tidak strategis, karena hanya merupakan salah satu unit kerja atau departemen dari manajemen sumber daya manusia. Selain itu fungsi hubungan industrial tidak jarang hanya dikelola oleh personil yang tidak memiliki kompetensi dan profesi yang memadai. Bahkan pada kebanyakan kasus seringkali hanya merupakan tempat buangan bagi pejabat-pejabat yang dinilai kurang berprestasi dan

sejajaz ditempatkan pada posisi tersebut untuk dihadapkan dengan kekuatan serikat pekerja.

Dalam perkembangan berikutnya, pada beberapa organisasi yang sudah mapan dan moderen, mulai menempatkan fungsi hubungan industrial sebagai sebuah departemen tersendiri, terpisah dari departemen sumber daya manusia. Pada tataran ini pendekatan praktis dalam menata hubungan industrial sudah banyak berubah, dari pendekatan yang bersifat represif dan konvensional melalui pendekatan yuridis formal serta hanya mengandalkan pengalaman dan coba-coba, mulai menggunakan pendekatan persuasif secara preventif, edukatif yang bersifat komprehensif. Para praktisinya sudah mengembangkan keahlian spesifik tentang hubungan industrial, menggunakan teknik-teknik penemuan baru yang relevan seperti: teknik negosiasi, tawar menawar kolektif, komunikasi yang efektif, perencanaan perundingan, dan sebagainya yang menggunakan berbagai pendekatan ilmiah. Bahkan praktisi hubungan industrial sudah berkembang menjadi profesi tersendiri yang berbasis pada standar kompetensi baku secara nasional bahkan internasional serta sistem sertifikasi kompetensi.

Secara akademis, ilmu hubungan industrial belum menjadi disiplin tersendiri. Selama ini studi hubungan industrial masih merupakan cabang dari studi manajemen sumber daya manusia (*human resources management*). Bahkan pada banyak buku referensi tentang manajemen sumber daya manusia, bahasan tentang hubungan industrial sering kali ditempatkan pada bab terakhir dengan pembahasan yang sempit dan tidak berkembang.

Sebagai sebuah ilmu terapan (*applied science*), ilmu hubungan industrial (ditinjau dari aspek ontologi-epistemologi dan aksiologi keilmuan), sudah layak menjadi sebuah disiplin yang berdiri sendiri, karena telah memiliki kejelasan obyek forma maupun obyek materianya. Secara materia, hubungan industrial dapat menyusun teori-teorinya secara spesifik. Sebagai contoh, meskipun mempelajari hubungan antar manusia dalam sebuah organisasi seperti halnya dipelajari oleh ilmu komunikasi organisasi, tetapi memiliki kekhasan,

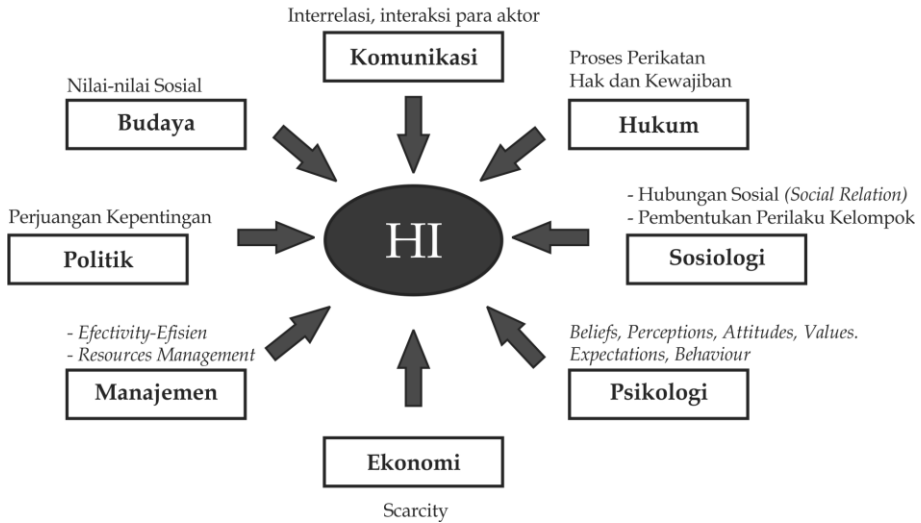
dimana kasus dan fenomena-fenomena hubungan kerja seperti perjanjian kerja, persyaratan kerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, norma kerja, perlindungan kerja, merupakan hal-hal spesifik yang tidak dipelajari oleh disiplin ilmu yang lain.

Bahkan perselisihan hubungan industrial (*industrial relation conflict*), pembahasannya berbeda dengan konflik keorganisasian (*organizational conflict*). Karena di dalam perselisihan hubungan industrial, selain mengadopsi teori-teori konflik keorganisasian yang bersifat umum, juga membahas hal-hal yang spesifik baik penyebab maupun akibat konflik, seperti: negosiasi dalam perumusan dan pelaksanaan perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama (*collective labor agreement*), perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, pesangon dan ganti rugi, serta penyelesaian perselisihan melalui jalur hukum (peradilan hubungan industrial).

Tetapi memang harus diakui bahwa ilmu hubungan industrial bukan merupakan ilmu murni atau ilmu yang dapat berdiri sendiri. Ilmu hubungan industrial merupakan ilmu yang hanya dapat tumbuh dan berkembang apabila menggunakan dan mendapat dukungan dari ilmu-ilmu lain secara interdisipliner.

Mengingat secara akademis belum menjadi disiplin ilmu tersendiri, maka dalam praktiknya selama ini hubungan industrial dipelajari oleh masing-masing disiplin ilmu secara parsial dari sudut keilmuan masing-masing. Pada fakultas komunikasi ada mata kuliah tentang komunikasi hubungan industrial. Pada fakultas psikologi (terapan) ada matakuliah psikologi hubungan industrial. Pada fakultas ekonomi manajemen dan program studi ilmu administrasi bisnis ada mata kuliah manajemen hubungan industrial. Pada program studi Ilmu politik dipelajari politik hubungan industrial, pada program studi hubungan internasional dipelajari praktik dan kelembagaan internasional dalam hubungan industrial, pada fakultas hukum masuk dalam studi hukum perburuhan.

MULTI DIMENSI STUDI HUBUNGAN INDUSTRIAL



B. Interdisiplin Ilmu Hubungan Industrial

Di bawah ini akan dibahas mengenai relasitas dan hubungan interdisipliner antara ilmu hubungan industrial dengan beberapa ilmu lain yang memiliki peran besar bagi perkembangannya, untuk mengantisipasi tuntutan dan perkembangan jaman.

1. Hubungan Industrial dengan Ilmu Komunikasi

Sebagai ilmu yang mempelajari tentang interrelasi dan interaksi antara pekerja dan atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha, maka ilmu hubungan industrial sangat erat kaitannya dengan ilmu komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu hakekat dari manusia, seiring dengan kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang mensyaratkan pergaulan hidup dengan manusia lain, agar segala ungkapan pikiran, perasaan, persepsi, keinginan dan harapan disalurkan melalui lambang-lambang yang digunakan, seperti: bahasa, tulisan, isyarat, maupun menggunakan media yang dipilih berdasarkan kesepakatan bersama.

Semakin lama, pola hubungan manusia secara kuantitatif maupun kualitatif makin luas dan kompleks. Hal tersebut seiring dengan perkembangan akal budi manusia, meluasnya pergaulan, meningkatnya kebutuhan hidup dan masalah yang dihadapi, meningkatnya tantangan efisiensi dan efektivitas, serta meningkatnya teknologi sebagai produk budaya. Dalam kehidupan moderen, komunikasi yang dijalankan tidak lagi sesederhana seperti pada masyarakat tradisional. Dengan demikian seringkali timbul masalah-masalah yang terjadi dalam hubungan antar manusia akibat kegagalan komunikasi.

Berbagai definisi tentang komunikasi telah dikemukakan oleh para ahli komunikasi. Pada umumnya mereka menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman pesan dari seorang komunikator kepada komunikan dengan menggunakan media, agar pikiran, perasaan, persepsi dan keinginan komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan. Dimana indikator pemahaman tersebut terwujud dalam bentuk umpan balik (*feed back*).

Beberapa contoh definisi misalnya dari Brent D. Rubben (2001: 3), yang mengatakan bahwa: "Komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungan serta orang lain."

Davis and Newstrom (1996; 150), mengemukakan bahwa komunikasi merupakan cara untuk menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai kepada orang lain. Sedangkan Pace dan Faules (1998; 26-27) mengemukakan bahwa terdapat dua bentuk umum dalam kegiatan komunikasi, yaitu: 1) penciptaan pesan atau penciptaan pertunjukan (*display*), dan 2) penafsiran pesan atau penafsiran pertunjukan. Oleh karena itu, ada 3 (tiga) unsur pokok dari komunikasi yaitu: 1) adanya **proses interaksi** diantara orang-orang yang dilibatkan; 2) adanya **informasi** dalam bentuk pesan; 3) adanya **perubahan perilaku**.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi bukan saja berfungsi sebagai **proses** transformasi dari komunikator (*sender*) kepada komunikan (*receiver*), tetapi juga berfungsi sebagai **alat**, sebagai **tujuan** (*output*) dan bahkan sebagai **masukan** (*input*). Komunikasi berfungsi sebagai alat apabila diharapkan terwujudnya koordinasi atau kerja sama, atau sebagai alat propaganda politik. Komunikasi sebagai tujuan (*output*), apabila tujuan dari suatu interaksi hanya dibatasi untuk terciptanya suatu komunikasi, misalnya terjadinya dialog interaktif. Komunikasi sebagai keluaran (*output*), apabila komunikasi yang terjadi menjadi input bagi proses komunikasi lebih lanjut.

Oleh karena itu, komunikasi tidak hanya dibatasi sebagai proses transformasi pesan dari komunikator kepada komunikan, tetapi harus dilihat juga: 1) apa hasil (*output*) dari komunikasi, 2) apa manfaat (*benefit*) dari komunikasi, 3) apa dampak (*impact*) dari komunikasi, 4) hasil komunikasi harus menjadi input bagi aktivitas lainnya.

Ilmu hubungan industrial bukan saja sangat erat hubungannya dengan ilmu komunikasi, tetapi bahkan harus banyak menggunakan berbagai konsep dan teori komunikasi. Karena sukses atau gagalnya proses hubungan industrial salah satu penyebab utamanya karena kegagalan dalam proses komunikasi, mulai dari proses perencanaan dan penyusunan pesan, penyampaian pesan, alat yang digunakan, penerimaan pesan oleh receiver, serta kegagalan umpan balik. Friksi dan bahkan konflik hubungan industrial yang meskipun membawa tema tentang perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan dalam negosiasi dan lain sebagainya, senyatanya yang sering terjadi adalah akibat dari kegagalan dalam memahami isi pesan yang seharusnya dirancang dan disampaikan dengan efektif dan efisien.

Ada banyak hambatan yang dapat terjadi dalam suatu proses komunikasi, yang harus menjadi perhatian setiap komunikator, sebagaimana dikemukakan oleh Uchyana Effendi (2000: 45-50). Hambatan-hambatan tersebut terdiri dari:

a. Gangguan

Ada dua klasifikasi gangguan, yaitu:

1) Gangguan Mekanik (*Mechanical/Channel Noise*)

Merupakan gangguan pada saluran komunikasi berupa kegaduhan yang bersifat fisik, misalnya suara bising (*interferensi*) pada pesawat radio, gambar pada pesawat televisi yang tidak jelas, huruf yang hilang, dan sebagainya.

2) Gangguan Semantik (*Semantic Noise*)

Gangguan pada pengertian kata atau kalimat yang disampaikan. Gangguan ini lebih banyak disebabkan salah pengertian terhadap suatu konsep atau istilah.

b. Kepentingan (*Interest*)

Merupakan faktor pilihan kepentingan yang telah dipilih secara selektif oleh komunikan mengenai pesan yang diterimanya. Kepentingan tersebut sangat mempengaruhi terhadap perhatian, daya tanggap, perasaan, pikiran, serta tingkah laku dari komunikan. Jika suatu pesan dapat menarik perhatian dan menyentuh kepentingannya, maka komunikan akan dapat menerima dan mengubah pula perilakunya.

c. Motivasi yang Terpendam

Komunikasi akan efektif apabila materi yang disampaikan sesuai dengan motivasi komunikan. Motivasi setiap orang berbeda satu sama lain, sehingga intensitas tanggapan dari setiap orang terhadap apa yang dikomunikasikan juga akan berbeda. Untuk itu dalam komunikasi penting mendalami latar belakang motivasi yang menjadi pendorong bagi seseorang terhadap fenomena tertentu.

d. Prasangka (*Prejudice*)

Merupakan sikap curiga dari komunikan terhadap komunikator, beserta muatan-muatan yang dikomunikasikan. Disini muncul sifat subyektif, yaitu rasa suka atau tidak suka yang berlandaskan emosi.

Selain harus memperhatikan berbagai hambatan yang mungkin dihadapi dalam proses komunikasi, juga harus diperhatikan faktor-faktor penunjang untuk suksesnya suatu komunikasi. Secara terperinci faktor-faktor tersebut menempel pada setiap pelaku komunikasi, alat yang digunakan, isi pesan, proses transformasi dan sebagainya.

Hambatan komunikasi juga dapat terjadi pada bentuk-bentuk komunikasi secara spesifik.

a. Komunikasi Intra Personal (*Intra Personal Communications*)

Kegagalannya dapat terjadi dalam bentuk:

- 1) Kesalahan persepsi dari masing-masing pelaku komunikasi mengenai keinginan, perasaan, tujuan, cara bertindak dan perilaku. Misalnya setiap pesan dari perusahaan oleh pekerja dianggap hanya akan merugikan dan mengeksploitasi pekerja. Sedangkan pihak pengusaha menganggap bahwa keinginan dan tuntutan pekerja hanya akan menambah beban perusahaan.
- 2) Kurang memiliki kemampuan untuk menyerap, memilah, memiliki, mengasosiasi dan berpikir mengenai materi maupun proses komunikasi. Disini banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis.

b. Komunikasi Inter Personal (*Inter Personal Communications*)

Kelemahan dapat berupa:

- 1) Kelemahan dalam *diadic communication*, seperti komunikasi transendental yang melibatkan naluri, intuisi, kepercayaan (*believe*). Misalnya: naluri majikan bahwa pekerja sudah mulai merasa jenuh atau akan melakukan tindakan yang merugikan. Kelemahan lain adalah kekurangmampuan dalam melakukan percakapan atau dialog, sehingga materi yang disampaikan tidak dapat dimengerti. Salah satu faktor penyebabnya adalah masalah bahasa dan kelemahan korespondensi. Misalnya: surat edaran yang tidak menarik bahkan membuat resah, kelambatan atau kesalahan dalam menanggapi rumor atau

gosip, desas-desus dan lain-lain, sehingga berkembang menjadi konflik yang destruktif.

- 2) Kelemahan dalam melakukan komunikasi kelompok (*group communications*). Misalnya kegagalan komunikasi dengan dan dalam serikat pekerja, diskusi kelompok, rapat-rapat kedinasan untuk membahas kebijakan organisasi.

c. Komunikasi Publik (*Public Communications*)

Kelemahannya meliputi:

- 1) Kurang intensitas dan efektivitas dalam melaksanakan *public relation*.
- 2) Upaya propaganda, agitasi dan provokasi negatif dari pihak-pihak tertentu yang mempengaruhi pekerja agar menentang kebijakan organisasi.

d. Komunikasi Mass Media (*Mediated Mass Communications*)

Terjadinya gangguan komunikasi dalam hubungan industrial karena pengaruh dari pemberitaan mass media. Misalnya berita tentang krisis ekonomi atau kenaikan harga barang, menyebabkan timbulnya tuntutan kenaikan upah tenaga kerja.

e. Komunikasi Internasional (*International Communications*)

Adanya pengaruh-pengaruh dari dunia internasional akibat globalisasi terkait dengan kebijakan ketenagakerjaan. Misalnya isu perlindungan buruh, terutama dari organisasi-organisasi internasional non-pemerintah (*non-government organization*) yang bergerak di bidang perburuhan.

f. Komunikasi Budaya (*Cultural Communications*)

Sering terjadi kegagalan komunikasi disebabkan kurang diperhatikannya faktor-faktor sosiobudaya dan nilai-nilai yang dianut oleh para aktor komunikasi. Faktor-faktor sosial budaya yang menyangkut intra-kultural misalnya: adat istiadat, kebiasaan, nilai yang dianut, serta norma sosial. Sedangkan yang menyangkut inter kultural misalnya bahasa, dialek, tradisi, serta seni budaya. Apalagi diketahui bahwa anggota organisasi pada

umumnya bersifat heterogen yang berlatarbelakang suku, agama, ras, pendidikan, lingkungan dan sosio-ekonomis yang berbeda, sehingga menyebabkan gangguan pada iklim organisasi.

2. Hubungan Industrial dengan Ilmu Hukum

Ilmu hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat dengan ilmu hukum, khususnya dengan hukum perburuhan dan hukum keperdataan. Di Indonesia sendiri telah terjadi pergeseran pengertian tentang hukum perburuhan (*labour law* atau *Arbeidsrecht*), menjadi hukum ketenagakerjaan (*man power law*). Padahal keduanya memiliki makna yang sangat berbeda, yaitu dari sisi luas lingkup obyek dan subyek hukum yang diatur.

Luas lingkup hukum perburuhan mengatur hubungan antara 2 subyek hukum (pengusaha/majikan sebagai pemberi kerja serta pekerja sebagai pelaksana pekerjaan). Satu sama lain terikat dalam sebuah hubungan kerja, yang terbentuk melalui proses perikatan (*verbintenist*) dalam bentuk perjanjian kerja (*overeenkomst/contract*). Hal tersebut sebagaimana dapat dikutip dari para pakar hukum perburuhan, seperti:

M.G. Levenbach

“Hukum perburuhan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja”.

Molenaar

“Hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, serta penguasa dengan penguasa”.

Imam Soepomo

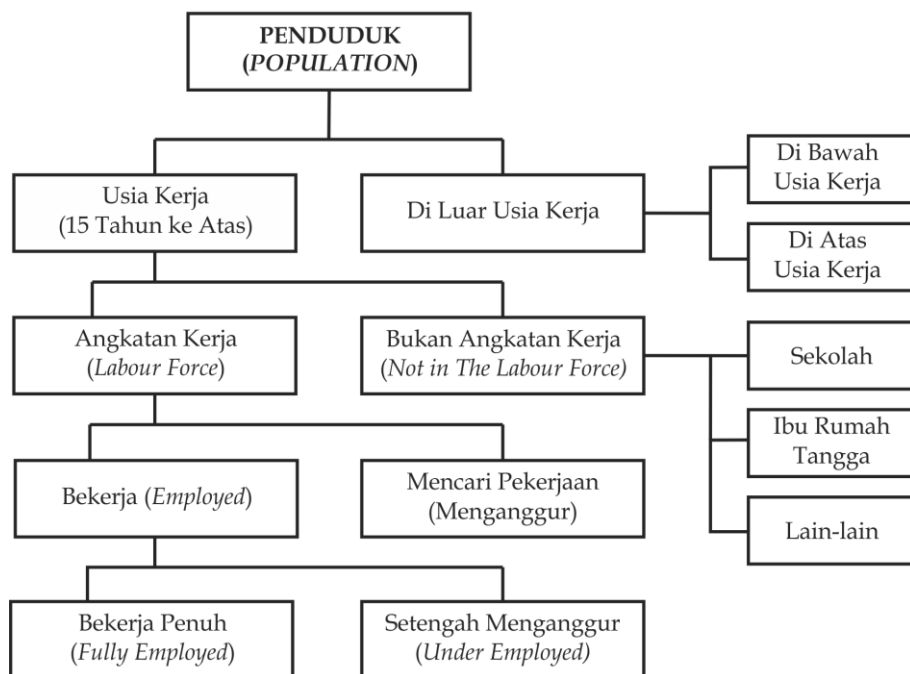
“Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah”.

Di sisi lain hukum ketenagakerjaan mengatur subyek dan obyek hukum yang lebih luas. Selain mengatur hubungan antara majikan dengan pekerja, ditambah dengan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada periode-periode: sebelum, selama dan sesudah masa kerja (*pre-employment-during employment-post employment*).

Tenaga kerja sendiri didefinisikan sebagai: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat.” (Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).

Komposisi tenaga kerja dialokasikan dalam berbagai bentuk, yaitu: penduduk yang sudah atau sedang bekerja, penduduk yang sedang mencari pekerjaan, dan penduduk yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dari sisi usia, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja ditentukan oleh umur/usia, yaitu 15 tahun ke atas. Sehingga muncul klasifikasi lain dari tenaga kerja, dalam bentuk angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja (*non labour force*). Jadi kesimpulannya, hukum ketenagakerjaan memiliki lingkup obyek dan subyek hukumnya lebih luas dibandingkan dengan hukum perburuhan.

DIAGRAM PEMBAGIAN STATUS PENDUDUK



Gambar: Diagram Pembagian Status Penduduk

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah terwujud arsitektur hukum ketenagakerjaan yang menggambarkan pembagian struktur dan fungsi, sekaligus menggambarkan sebagai sebuah sistem hukum ketenagakerjaan.

Rancang Bangun (Arsitektur) hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- BAB I Ketentuan Umum (Pasal 1)
- BAB II Landasan, Asas dan Tujuan (Pasal 2 dan Pasal 4)
- BAB III Kesempatan dan Perlakuan yang Sama (Pasal 5 s/d Pasal 6)
- BAB IV Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan (Pasal 7 - 8)

BAB V	Pelatihan Kerja (Pasal 9 s/d Pasal 30)
BAB VI	Penempatan Tenaga Kerja (Pasal 31 s/d Pasal 38)
BAB VII	Perluasan Kesempatan Kerja (Pasal 39 s/d Pasal 41)
BAB VIII	Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 42 s/d Pasal 49)
BAB IX	Hubungan Kerja (Pasal 50 s/d Pasal 66)
BAB X	Perlindungan Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan
	Bagian Kesatu Perlindungan
Paragraf 1	Perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Cacat (Pasal 67)
Paragraf 2	Perlindungan Bagi Anak Terpaksa Bekerja (Pasal 68 s/d 75)
Paragraf 3	Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Pasal 76)
Paragraf 4	Perlindungan Waktu Kerja (Pasal 77 s/d Pasal 85)
Paragraf 5	Perlindungan Keselamatan & Kesehatan Kerja (Pasal 86-87)
	Bagian Kedua Pengupahan (Pasal 88 s/d Pasal 98)
	Bagian Ketiga Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pasal 99 s/d Pasal 101)
BAB XI	Hubungan Industrial
	Bagian Kesatu Umum (Pasal 102 s/d Pasal 103)
	Bagian Kedua Serikat Pekerja /Serikat Buruh (Pasal 104)
	Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha (Pasal 105)
	Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bi-partit (Pasal 106)
	Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tri-partit (Pasal 107)
	Bagian Keenam Peraturan Perusahaan (Pasal 108 s/d Pasal 115)
	Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 116 s/d Pasal 135)
	Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan
	Industrial
Paragraf 1	Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 136)
Paragraf 2	Mogok Kerja (pasal 137 s/d Pasal 145)
Paragraf 3	Penutupan Perusahaan (Pasal 140 s/d Pasal 149)

BAB XII Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 150 s/d 172)

BAB XIII Pembinaan (Pasal 173 s/d 175)

BAB XIV Pengawasan (Pasal 176 s/d 181)

BAB XV Penyidikan (Pasal 182)

BAB XVI Ketentuan Pidana dan Sanksi

Bagian Pertama Ketentuan Pidana (Pasal 183 s/d 189)

Bagian Kedua Sanksi Administratif (Pasal 190)

BAB XVII Ketentuan Peralihan (Pasal 191)

BAB XVIII Ketentuan Penutup (Pasal 192 s/d Pasal 193)

Pada sisi yang lain, hukum perburuhan hanya mengatur hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan majikan sebagai pemberi kerja. "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain." (Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).

Hukum perburuhan memiliki tujuan pokok, yaitu untuk menciptakan keadilan sosial dalam perburuhan, dimana pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan, agar bertindak sesuai kemanusiaan. Dari kalimat di atas tersirat bahwa makna dari hukum perburuhan adalah upaya perlindungan untuk menciptakan keseimbangan hukum agar terwujudnya keadilan sosial dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha.

Seperti halnya hukum-hukum lainnya, maka hukum perburuhan juga memiliki sumber-sumber hukum, yang terdiri dari:

1) Perjanjian kerja

Perikatan antara majikan (pemberi kerja) dengan pekerja/buruh (pelaksana pekerjaan) mengenai hal hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga dinamakan perjanjian kerja. Masuk dalam aspek keperdataan (KUH Perdata Buku III Titel 7 a).

- 2) Undang-Undang dan Peraturan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari Undang-Undang.
- 3) Putusan (putusan lembaga peradilan hubungan industrial).
- 4) Kebiasaan.
- 5) Hukum internasional (traktat, ILO Convention), setelah melalui ratifikasi.

Karakter dari hukum perburuhan bersifat unik, karena merupakan gabungan dari hukum keperdataan dan hukum publik (dalam hal ini masuk dalam kerangka hukum administrasi negara). Hal tersebut karena pada awalnya fenomena perburuhan murni mengatur perjanjian antara majikan dengan pekerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu materi di dalam hukum perjanjian dari hukum keperdataan (Buku III titel 7a). Seiring dengan perkembangan sosial, maka diperlukan kehadiran negara untuk ikut berperan dalam fenomena perburuhan dan ketenagakerjaan, agar terwujud keadilan dan keteraturan, melalui berbagai regulasi produk hukum publik.

Oleh karena itu, maka subyek hukum perburuhan terdiri dari:

- 1) Pengusaha/ majikan (pemberi kerja).
- 2) Pekerja/buruh (pelaksana pekerjaan).
- 3) Organisasi pekerja dan organisasi pengusaha.

Sedangkan yang menjadi obyek hukum perburuhan terdiri dari

- 1) Obyek Material

Merupakan proses kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis, berupa hasil kerja dan pertambahan nilai. Hasil kerja yang berbentuk pertambahan nilai, bagi pengusaha berupa keuntungan, sedangkan bagi pekerja dalam bentuk upah.

- 2) Obyek Formal

Suatu kompleksitas hubungan hukum antara pekerja dengan majikan yang terbentuk melalui perjanjian kerja, sehingga hubungan tersebut dinamakan **hubungan kerja**.

3. Hubungan Industrial dengan Sosiologi

Sosiologi merupakan ilmu pengetahuan yang mempelajari manusia dalam pergaulannya dengan manusia lain di dalam satu kelompok manusia (*social group*), mulai dari kelompok terkecil dalam bentuk keluarga hingga yang besar seperti negara dan masyarakat. Oleh karena itu, fenomena pokok yang dipelajari di dalam sosiologi adalah proses hubungan serta interaksi antar manusia (*social interrelation and social interaction*) dalam suatu kelompok; yang meliputi hubungan antar individu dalam kelompok, hubungan individu dengan kelompok, hubungan antar kelompok manusia, hubungan antara individu dengan individu dari kelompok lain.

Interaksi sosial merupakan hubungan sosial yang bersifat dinamis yang memiliki nilai atau makna, dimana nilai atau makna tersebut ditetapkan oleh para aktor yang melakukan interaksi (Herbert Blumer). Interaksi sosial dapat terjadi jika sudah didahului dengan adanya kontak sosial (*social contact*) yang merupakan tahap awal terjadinya hubungan sosial, serta komunikasi sosial (*social communication*) yang merupakan proses penyampaian pesan/informasi dari satu pihak kepada pihak yang lain.

Interaksi sosial juga memiliki norma atau aturan yang berlaku dibatasi oleh dimensi ruang dan waktu (Robert T. Hall), serta dimensi situasi (W.I. Thomas). Dimensi ruang ditetapkan berdasarkan batasan jarak, yaitu: jarak intim, jarak pribadi, jarak sosial, dan jarak publik. Dimensi waktu ditetapkan batasan toleransi waktu yang dapat mempengaruhi interaksi. Sedangkan dimensi situasi lebih bersifat subyektif, karena ditetapkan oleh seseorang sebelum memberikan reaksi.

Hubungan industrial sangat erat hubungannya dan bahkan banyak mengadopsi teori-teori sosiologi, utamanya dari fokus kajian sosiologi industri. Bidang ini mempelajari hubungan antar manusia dalam satu kelompok yang berada dalam satu proses produksi barang dan jasa, yang ditandai dengan penggunaan peralatan/teknologi produksi, serta berorientasi pada efektivitas dan efisiensi.

Kajian sosiologi sangat diperlukan untuk digunakan dalam menghadapi fenomena dan kasus-kasus yang berhubungan dengan interaksi antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan pengusaha, baik individu maupun kelompok. Sebagai contoh, kasus perselisihan hubungan industrial jangan hanya diselesaikan melalui proses hukum, tetapi juga melalui pendekatan interaksi sosial, sehingga penanganannya lebih mendasar dan komprehensif. Karena hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat dengan sistem tata nilai yang merupakan obyek kajian sosiologi.

4. Hubungan Industrial dengan Psikologi

Psikologi merupakan ilmu yang mempelajari perilaku manusia sebagai organisme dalam interaksinya dengan lingkungan, baik lingkungan sosial maupun lingkungan non sosial. Tingkah laku tersebut berkaitan dengan proses berpikir, beremosi dan pengambilan keputusan. Beberapa definisi dari para ahli tentang psikologi:

“Psikologi merupakan ilmu yang mempelajari dengan cara menguraikan, mengamalkan dan mengendalikan peristiwa mental dan tingkah lakunya” (George A. Niller, 1974).

“Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari aktivitas atau tingkah laku individu dalam hubungannya dengan alam sekitarnya” (Robert S. Woodworth & Marquis DG, 1957).

Dari berbagai definisi para ahli, maka ditarik kesimpulan oleh Nyayu Khadijah (2006), bahwa psikologi:

- 1) Ilmu yang mempelajari aktivitas-aktivitas dan gejala-gejala psikis.
- 2) Aktivitas dan gejala tersebut tercermin di dalam perilakunya.
- 3) Psikologi dapat digunakan/bermanfaat dalam mengatasi masalah-masalah mental yang dihadapi manusia.

Psikologi tidak mempelajari mental manusia secara langsung, karena mental kondisinya sangat luas dan tersembunyi. Sehingga yang dipelajari oleh psikologi adalah manifestasi dan ekspresi dari jiwa/mental dalam bentuk tingkah laku. Tingkah laku manusia akan

muncul setelah adanya rangkaian penyebab yang bersifat kompleks, tidak tunggal, dan dipengaruhi oleh berbagai pengalaman-pengalaman psikis yang lama dan saling mengait bahkan bisa sejak dari dalam kandungan.

Mempelajari hubungan industrial tidak bisa dilepaskan dengan studi psikologi, terutama kaitan eratnya dengan psikologi sosial serta dengan psikologi industri dan organisasi. Psikologi sosial mempelajari tentang persepsi, motivasi, atribusi (sifat, bakat), proses-proses individual, interaksi sosial seperti kepemimpinan, komunikasi, hubungan kekuasaan, kerjasama, persaingan dan konflik. Psikologi industri dan organisasi mempelajari tentang pengembangan, evaluasi, prediksi kinerja individu, hubungan saling mempengaruhi antara organisasi dengan anggotanya, serta hubungan antar anggota organisasi.

Setiap perilaku anggota organisasi dalam suatu hubungan industrial sudah barang tentu memiliki latar belakang berbagai motif yang luas dan kompleks. Untuk itu dapat dicoba untuk mengkaji melalui studi psikologi.

5. Hubungan Industrial dengan Ilmu Ekonomi

Ilmu ekonomi adalah studi yang mempelajari perilaku manusia sebagai individu maupun masyarakat. Fokus analisisnya adalah dalam membuat dan mengambil keputusan-keputusan, menentukan pilihan-pilihan, dalam menggunakan sumber daya ekonomi yang ketersediaannya terbatas. Hal tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan konsumsi yang senantiasa bertambah di saat ini dan masa yang akan datang, pada berbagai bidang kehidupan manusia baik dalam konteks makro maupun mikro. Atau dengan kalimat lain, ilmu ekonomi mempelajari perilaku manusia untuk mewujudkan kemakmuran (*wealthy*) tetapi dalam keadaan kelangkaan (*scarcity*). Hal tersebut karena adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan manusia yang tidak terbatas, dengan alat pemuas kebutuhan yang jumlahnya justru terbatas, sehingga menjadi sebuah dilema ekonomis (*theory supply and demand*)

Mempelajari dan melaksanakan hubungan industrial sangat berkaitan dengan studi ilmu ekonomi, karena dilema ekonomi seperti di atas akan senantiasa dialami oleh setiap perusahaan. Sedangkan pada saat yang bersamaan dilema ekonomis tersebut juga dialami oleh pekerja sebagai individu. Kondisi fenomenal seperti itu memiliki potensi sebagai penghambat terwujudnya proses hubungan industrial yang diharapkan, bahkan berpotensi destruktif.

6. Hubungan Industrial dengan Ilmu Politik

Secara etimologis, ilmu politik adalah ilmu yang mempelajari sisi khusus dari kehidupan masyarakat yang berkaitan dengan kegiatan untuk mendapatkan, mempertahankan dan mengembangkan kekuasaan pada suatu sistem politik (negara), berkaitan dengan proses menentukan tujuan negara serta bagaimana melaksanakan pencapaian tujuan tersebut untuk sebesar-besarnya kepentingan dan kesejahteraan masyarakat (Miriam Budiharjo, 1992; Syarbani, 2002).

Ilmu politik juga dikatakan sebagai sudi khusus tentang tata cara manusia memecahkan masalah sosial secara bersama (Maran, 1999). Sedangkan Surbakti (1999) menyatakan bahwa studi ilmu politik mempelajari interaksi antara negara dan masyarakat dalam proses pembuatan keputusan dan kebijakan, serta bagaimana melaksanakan keputusan dan kebijakan tersebut.

Studi ilmu politik dapat dipelajari dari tiga aspek, yaitu:

Aspek Kelembagaan, mempelajari negara, tujuan negara, lembaga-lembaga negara, hubungan kekuasaan antar warga negara/negara dengan masyarakat serta hubungan antar negara.

Aspek Kekuasaan, mempelajari sifat, hakekat, dasar, proses, ruang lingkup, manfaat kekuasaan.

Aspek Kelakuan, mempelajari budaya politik kekuasaan, kepentingan, kebijakan.

Oleh karena itu, ada 5 konsep dalam ilmu politik, yaitu: konsep negara (*state*), kekuasaan (*power*), pengambilan keputusan (*decision making*), serta pembagian/alokasi (*distribution/allocation*).

Proses hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh sistem kekuasaan yang sedang berlangsung, serta pengambilan keputusan dan kebijakan politik (*policy*), baik keputusan dan kebijakan yang *langsung* mengenai ketenagakerjaan, maupun kebijakan yang berpengaruh secara tidak langsung, seperti kenaikan harga bahan pokok, kebijakan ekspor/import, kebijakan perpajakan, kebijakan moneter, dsb.

7. Hubungan Industrial dengan Ilmu Administrasi dan Manajemen

Dalam arti luas, administrasi merupakan proses kerja sama sekelompok manusia dalam satu wadah yang bernama **organisasi**. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan sumber-sumber daya organisasi (*resources*) yang meliputi 6 M, yaitu: manusia (*man*), uang (*money*), bahan baku (*materiil*), sistem/aturan (*method*), peralatan kerja (*machines*) dan orang-orang yang menjadi sasaran pelayanan (*market*).

Keseluruhan sumber daya organisasi harus dikelola dengan baik agar terwujud kerja sama, sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Untuk itu dilakukan pengelolaan melalui proses **manajemen**. Proses tersebut dijalankan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: *planning, organizing, actuating/directing, coordinating, controlling* (atau menurut versi lainnya). Oleh karena itu, administrasi dalam arti luas dan moderen memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi organisasi dan dimensi manajemen, dimana keduanya merupakan bentuk konkrit dari administrasi. Oleh karena itu, ada yang mencoba untuk menstrukturisasikan, bahwa organisasi merupakan personifikasi dari administrasi dalam wujud yang statis (struktur dan fungsi), sedangkan manajemen merupakan personifikasi dari administrasi dalam wujud yang dinamis (proses).

Dari uraian di atas, maka ada beberapa pendapat tentang administrasi, bahwa inti dari administrasi dan manajemen pada dasarnya merupakan kegiatan pengkoordinasian dan pengarahan

manusia beserta berbagai sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (John M. Pfiffner & R.V. Presthus (1953).

Pendapat yang lain menyatakan bahwa administrasi merupakan kegiatan pengarahan, kepemimpinan dan pengendalian dari usaha-usaha sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan pokok (William H. Newman, 1963). Pendapat yang lebih konkrit lagi menyatakan bahwa inti dari administrasi adalah kepemimpinan (*leadership*). Dengan demikian tujuan hubungan industrial yang harmonis (secara kontekstual merupakan kegiatan untuk mengelola kerja sama dari para pekerja dan pengusaha), hanya akan tercapai apabila dilaksanakan melalui kepemimpinan yang efektif (*effective leadership*).

Bertolak pada definisi di atas maka ada 2 dimensi hubungan antara administrasi dengan hubungan industrial. Dimensi yang pertama, prosesi dan performa administrasi (efektif dan efisien) akan berpengaruh terhadap proses dan performa hubungan industrial. Sedangkan dimensi yang kedua, di dalam hubungan industrial sendiri memerlukan dinamika administrasi, yaitu pengorganisasian dan penatalaksanaan (manajemen) hubungan industrial untuk mencapai tujuannya yaitu hubungan industrial yang harmonis.

BAB V

PENDEKATAN PERILAKU DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan

Sulit untuk dapat memisahkan antara perilaku dengan kepemimpinan, karena kepemimpinan sendiri merupakan rangkaian perilaku, yaitu tindakan mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai yang diinginkannya. Sedangkan hasil kepemimpinan juga dimaksudkan untuk mengubah perilaku dari orang-orang yang dipimpin.

Perilaku merupakan semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang dapat diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Skinner, dalam Notoatmojo, 2003). Skinner juga mengatakan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar, dimana kemudian orang tersebut meresponsnya. Untuk itulah dia memperkenalkan teori S-O-R (Stimulus–Organisme–Respons).

Dari sudut proses, kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk mengubah perilaku seseorang melalui stimulus eksternal, yang dilakukan oleh pemimpin (*leader*) terhadap pengikutnya (*follower*). Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang dinilai paling populer dan banyak digunakan berbagai pihak adalah kepemimpinan berbasis perilaku (*behavior based leadership*) dengan menggunakan konsep-konsep psikologi.

Agak sulit untuk merumuskan definisi kepemimpinan (*leadership*) secara tunggal, termasuk dari para ahli manajemen dan ahli psikologi sosial sekalipun belum pernah ada kesepakatan menyeluruh tentang hal tersebut. Bahkan yang sering muncul adalah mitos-mitos (*myth*) tentang kepemimpinan, yang sudah barang tentu

belum dapat dibuktikan kebenarannya, atau bahkan dapat menghambat pengembangan kepemimpinan itu sendiri, seperti:

1. *Good leadership is all common sense.*

(Kepemimpinan yang baik hanya merupakan sebuah kesepakatan umum).

Pernyataan di atas seakan hendak menyatakan bahwa tidak akan ditemukan seseorang yang memiliki kepemimpinan yang baik secara absolut, karena pemimpin yang baik hanya ada dalam pikiran manusia dan bukan sebuah fakta.

2. *Leaders are born, not by made.*

(Pemimpinan itu dilahirkan dan bukan diciptakan).

Pernyataan ini mengandung arti bahwa sifat dan kemampuan seorang pemimpin sudah ditetapkan sejak dalam kandungan dan merupakan takdir Tuhan. Sehingga siapapun yang mempelajarinya, tidak akan mencapai titik yang baik jika tidak memiliki takdirnya.

3. *The only school you learn leadership from is the school of hard knocks.*

Mitos ini mempertentangkan pendapat tentang cara mendapatkan keahlian dalam kepemimpinan, yaitu apakah melalui jalur pendidikan formal atau lebih baik melalui proses pengalaman yang lama dan banyak.

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership* yang secara etimologis berasal dari kata *to lead* yang artinya memimpin, sehingga sering kali juga disebut dengan *to show the way to by doing in advance*.

Ada beberapa definisi dari para ahli psikologi yang kiranya dapat dirujuk untuk menjelaskan tentang kepemimpinan.

"Directing and coordinating the work of group members" (Fiedler, 1967).

"An interpersonal relation in which others comply because they want to, not because they have to" (Curpy & Hogan, 1994).

“Transforming followers, creating visions of the goals that may be attained, and articulating for the followers the ways to attain those goals” (Bass, 1985; Tichy & Devana, 1986).

“The process of influencing an organized group toward accomplishing its goals” (Roach & Bahling, 1984).

“The leader’s job is to create conditions for the team to be effective” (Ginnett, 1996).

Definisi-definisi lain juga dikemukakan oleh para pakar manajemen, seperti:

“Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama” (Terry, 1954)

“Kepemimpinan merupakan proses atau tindakan untuk mempengaruhi aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan” (Stogdill, 1977)

“Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang-orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat” (Davis, 1977)

“Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok” (Koontz & O’Donnel, 1982)

“Kepemimpinan adalah sebuah hubungan saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama” (Rost, 1993)

“Leadership is ability to influence a group toward the achievement of goals” (Robbins, 1991)

Dari berbagai definisi di atas, yang dinilai paling komprehensif dan sangat membantu (sebagaimana juga disetujui

oleh Ricahrd L. Hughes et all, 2006), adalah definisi yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok-kelompok dalam organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan. Dari definisi tersebut sedikitnya ada 5 kualifikasi yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Kepemimpinan merupakan gabungan antara ilmu dan seni (*Leadership is Both a Science and an Art*).
2. Kepemimpinan merupakan gabungan hal-hal yang bersifat rasional dan emosional (*Leadership is both of Rational and Emotional*).
3. Keterkaitan dan perbedaan mendasar antara kepemimpinan dengan manajemen (*Leadership and Management*).
4. Posisi saling pengaruh antara kepemimpinan dan kepengikutan (*Leadership and Followership*).
5. Kualitas dan nilai keberhasilan kepemimpinan sering diukur dari besar dan kecilnya organisasi dan jumlah pegawai yang ditangani, bukan dari tingkat kompleksitas masalah (*Leadership on Stages Large and Small*).

Definisi-definisi di atas juga telah telah membagi kepemimpinan untuk dipelajari dalam bentuk:

1. Kepemimpinan sebagai **Struktur** (*leadership as a structure/position*).
Kepemimpinan ini ditandai dengan pembagian tugas dan fungsi, yaitu adanya orang yang memimpin (*leader*), serta orang-orang yang dipimpin (*followers*), sehingga ada istilah "*a person who leads others a long way guidance*".
2. Kepemimpinan sebagai **Fungsi** (*leadership as a function*).
Kepemimpinan ini menggambarkan fungsi-fungsi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti mengarahkan, memberi petunjuk, mendorong, membimbing dan mengendalikan orang lain.
3. Kepemimpinan sebagai **Proses** (*leadership as a process/activity*).
Merupakan kegiatan/aktivitas untuk melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, dimana di dalamnya ada kreasi dari pemimpin, ada tanggapan dari pengikut serta ada interaksi diantara keduanya.

Untuk melakukan kajian tentang hubungan industrial dari pendekatan kepemimpinan (*leadership based industrial relation*), dapat digunakan teori dan model *The Interactional Framework for analyzing leadership* yang diintrodusir oleh Fred Fiedler (1967) dan dikutip oleh Richard L. Hughes et all dalam bukunya *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience* (2006). Dalam teorinya dikemukakan bahwa:

1. Kerangka kerja kepemimpinan merupakan fungsi dari 3 elemen/komponen, yaitu **Pemimpin** (*the leader*), **Pengikut** (*followers*), serta **Situasi** (*situation*) dimana proses kepemimpinan berlangsung. Jika menggunakan simbol matematika tertulis sebagai berikut

$$Ls = f(L + F + S)$$

2. Meskipun menggunakan istilah kepemimpinan, tetapi proses tersebut tidak semata-mata hanya merupakan domain dari pemimpin, tetapi merupakan upaya sinergis dari ketiga domain. Setiap domain memiliki peran yang kedudukannya bersifat integratif, pengaruh mempengaruhi dan saling ketergantungan.
3. Bahwa posisi dan hubungan antara pemimpin, pengikut dan situasi masing-masing tidak berdiri sendiri, tapi merupakan sebuah jejaring kerja (*networking*), dimana ketiganya terikat dalam satu interaksi yang saling mempengaruhi dan saling ketergantungan.
4. Oleh karena itu, yang harus diuji bukan lagi hanya kemampuan dan kapasitas masing-masing secara parsial, tetapi sejauh mana mampu menciptakan kondisi/situasi yang senyawa (*chemistry*) dan kesamaan frekuensi di antara ketiganya.
5. Hambatan bagi terwujudnya kondisi yang chemistry dapat terjadi karena pada masing-masing elemen/unsur terdapat karakter spesifik yang berfungsi sebagai variabel-variabel psikologis, yang apabila tidak dikelola dengan baik justru dapat menimbulkan keadaan yang destruktif.

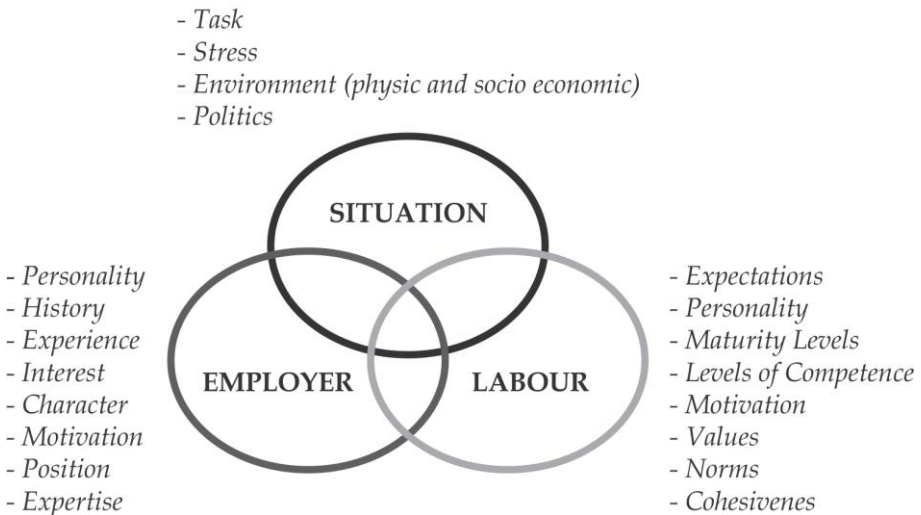
Adapun faktor/variabel psikologis dari setiap elemen/unsur yang mempengaruhi kepemimpinan:

Pemimpin (*The Leader*), dipengaruhi oleh faktor-faktor/variabel: *Personality, history, experience, interest, character traits, motivation, position, expertise.*

Pengikut (*The Followers*), dipengaruhi oleh faktor-faktor/variabel: *Expectation, personality traits, maturity levels, levels of competence, motivation, values, norms, cohesiveness.*

Situasi (*The Situation*), dipengaruhi oleh faktor-faktor/variabel: *Task, stress, environment (physic, socio economic and socio politic).*

THREE DOMAIN INTERACTION IN INDUSTRIAL RELATIONS



Dalam kepemimpinan hubungan industrial, peran pemimpin (*the leader*) dilakukan oleh pengusaha sebagai majikan, peran pengikut (*the followers*) dilakukan oleh pekerja/buruh, sedangkan situasi (*the situation*) adalah situasi/kondisi dimana pekerjaan dilakukan.

Ketiganya memiliki peran yang unik, karena selain sebagai subyek yang melakukan proses kepemimpinan, tetapi juga sebagai

obyek yang merupakan bagian dan pihak yang berkepentingan (*stake holders*) dari hubungan industrial.

B. Analisis Faktor-faktor Pengaruh

Domain Pengusaha Sebagai Pemimpin (*The Leader*)

Di bawah ini akan dibahas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan hubungan industrial pada domain pengusaha yang berperan sebagai pemimpin (*the leader*), tetapi beberapa faktor juga mempengaruhi bagi pekerja yang berperan sebagai pengikut (*the follower*).

1. *Personality*

Personality atau kepribadian merupakan konsep psikologi, sebagai salah satu faktor atau variabel yang mempengaruhi kemampuan kepemimpinan.

Kepribadian berkaitan dengan keseluruhan pola sikap, perasaan, ekspresi dan temperamen seseorang yang akan menampilkan perilaku khas dan baku pada situasi tertentu, termasuk pada saat melaksanakan fungsi kepemimpinannya (Horton, 1982: 12; Schaefer & Lamm, 1998: 97). Kepribadian seseorang merupakan organisasi yang dibentuk oleh berbagai faktor, yaitu: warisan biologis, lingkungan fisik, lingkungan budaya, kehidupan sosial serta pengalaman yang spesifik.

Hal yang sama dikemukakan oleh Gordon W. Allport (Calvin S. Hall & Lindzey, 2005), bahwa kepribadian merupakan sistem psiko-fisik yang bersifat *unik* dalam *menyesuaikan diri* terhadap lingkungannya. Kata kunci kepribadian bersifat unik, yaitu bahwa kualitas perilaku setiap individu berbeda satu dengan lainnya. Sedangkan kata kunci kemampuan menyesuaikan diri, adalah: "suatu proses respons individual yang bersifat mental maupun behavioral dalam mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, frustrasi dan konflik, serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan norma lingkungan" (Scheineider, 1964).

Banyak para ahli psikologi yang mengusung teori-teori kepribadian (*personality theory*). Dari sekian banyak teori ternyata teori *Big Five Personality* (Goldberg, 1981), merupakan salah satu yang paling disukai dan sering digunakan. Hal tersebut selain menunjukkan konsistensi pada usia dan jenis kelamin, hasilnya juga bisa dikatakan relatif sama meskipun digunakan dengan tes dan bahasa yang berbeda. 5 dimensi dari teori tersebut yang disingkat dengan nama **O C E A N**, yang terdiri dari:

O (*Openness*)

Digunakan untuk mengukur sikap keterbukaan terhadap pengalaman dan ide-ide baru (*experience and intellect*). O-Tinggi maka menunjukkan mudah bertoleransi terhadap perubahan dan pengalaman-pengalaman baru, sedangkan jika O-rendah berarti cenderung tertutup dengan ide dan pengalaman baru (*closed minded*).

C (*Conscientiousness*)

Digunakan untuk mengukur tingkat kehati-hatian seseorang. Jika C tinggi, maka dengan sikap kehati-hatian tersebut berarti cenderung terorganisir dan disiplin, sedangkan jika rendah maka tergolong tidak teratur atau kacau (*disorganized*).

E (*Extraversion*)

Digunakan untuk mengukur tingkat keterbukaan seseorang (*extrovert vs introvert*). Jika tinggi berarti memiliki jiwa sosial tinggi, senang berinteraksi dan bersahabat, sedangkan jika rendah maka cenderung introvert.

A (*Agreeableness*)

Digunakan untuk mengukur tingkat keramahan seseorang. Jika tinggi, menggambarkan orang yang suka membantu, pemaaf dan penyayang, sedangkan jika rendah maka masuk dalam golongan *disagreeable*, yaitu orang yang suka mengkritik dan susah diajak kerja sama.

N (*Neuroticism*)

Digunakan untuk mengukur tingkat kecemasan seseorang. Jika tinggi, cenderung mudah khawatir dalam hidupnya, labil secara emosi dan mudah merasa tidak aman, sehingga sering kesulitan dalam menjalin hubungan dan komitmen. Nilai N rendah menunjukkan orang yang relaks, cenderung gembira dan puas terhadap hasil yang dicapai.

Setiap individu memiliki ciri-ciri kepribadian tersendiri yang akan berpengaruh pada setiap saat berinteraksi dengan orang lain, termasuk pada saat melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin maupun sebagai pengikut.

Kepribadian juga dapat dikelompokkan ke dalam 2 golongan, yaitu kepribadian yang sehat dan kepribadian yang tidak sehat (Elizabeth dalam Syamsu Yunus, 2003). Pengelompokan sehat dan tidak sehat tidak menggambarkan kepribadian secara permanen, tapi lebih pada kondisi adanya gangguan yang bersifat temporer.

Beberapa bentuk kepribadian yang **sehat**:

- 1) Mampu menilai diri sendiri secara realistik.
- 2) Mampu menilai situasi secara realistik.
- 3) Mampu menilai prestasi yang dicapai secara realistik.
- 4) Mau menerima tanggung jawab.
- 5) Memiliki kemandirian dalam berpikir, bertindak, mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri, menyesuaikan diri dengan norma lingkungannya.
- 6) Mampu mengontrol emosi, merasa nyaman dengan emosinya, dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi serta stress secara positif dan konstruktif.
- 7) Berorientasi pada tujuan.
- 8) Berorientasi keluar.
- 9) Keberterimaan sosial.
- 10) Memiliki filsafat hidup.
- 11) Mampu menerima segala sesuatu dengan bahagia.

Beberapa bentuk kepribadian yang **tidak sehat**:

- 1) Mudah marah dan tersinggung.
- 2) Menunjukkan kecemasan dan kekhawatiran.
- 3) Sering merasa tertekan.
- 4) Bersikap kejam dan mengganggu orang lain yang lebih muda atau pada binatang.
- 5) Tidak mampu menghindari dari perilaku menyimpang meski sudah diperingatkan.
- 6) Kebiasaan berbohong.
- 7) Hiperaktif.
- 8) Bersikap memusuhi semua otoritas.
- 9) Senang mengkritik dan mencemooh orang lain.
- 10) Sulit tidur.
- 11) Kurang memiliki rasa tanggung jawab.
- 12) Sering mengalami sakit kepala (bukan karena faktor organik dan biologis).
- 13) Kurang kesadaran untuk menjalankan agama.
- 14) Pesimis dalam menjalani kehidupan.
- 15) Kurang bergairah (muram).

Beberapa sifat kepribadian utama yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk dalam melaksanakan peran kepemimpinan maupun kepengikutannya.

a. Evaluasi Inti Diri

Merupakan tingkatan individual untuk menilai apakah mereka menyukai atau tidak menyukai dirinya sendiri, apakah mereka menganggap dirinya cakap dan efektif, apakah merasa memegang kendali atau tidak berdaya atas lingkungannya. EID ini ditentukan oleh dua elemen, yaitu: harga diri dan lokus kendali diri.

b. Machiavellianism

Tingkatan dimana individual yang bersifat pragmatis, mampu mempertahankan jarak emosional, yakin bahwa hasil lebih penting dari proses.

c. Narsisisme

Sikap yang cenderung arogan, rasa kepentingan diri yang berlebihan, mengutamakan diri sendiri, merasa menjadi pemimpin yang paling baik, ingin mendapat pengakuan atas keberhasilannya, memandang rendah orang lain, berbicara kasar, egois, mengancam, eksploitatif dan memanfaatkan orang lain untuk kepentingannya.

d. Pemantauan Diri

Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya dengan lingkungan eksternal. Cenderung mampu untuk menyesuaikan diri dengan orang lain bahkan dengan orang yang tingkat pemahamannya lebih rendah.

e. Kepribadian Tipe A

Merupakan kepribadian yang menyukai keterlibatan diri secara agresif, untuk terus menerus melawan orang-orang atau hal-hal yang dinilainya menentang/melawan. Ciri-ciri spesifiknya: bergerak/berjalan/makan dengan cepat, tidak sabaran, berpikir dan melakukan sesuatu pada saat bersamaan, tidak dapat menikmati waktu luang, terobsesi dengan angka dan mengukur keberhasilan dengan pencapaian jumlah.

f. Kepribadian Proaktif

Kepribadian yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan kesempatan dengan baik, berinisiatif, berani bertindak, tekun hingga mencapai perubahan yang berarti, mampu menghasilkan perubahan berarti dalam lingkungannya tanpa mempedulikan halangan atau keterbatasan.

g. Kecerdasan

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin organisasi dengan memanfaatkan kecerdasan, yaitu kemampuan kognitif atau kapasitas mental dalam berpikir. Termasuk di dalamnya kemampuan nalar, merencanakan, memecahkan

masalah, berpikir abstraksi, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan kemampuan belajar.

Bentuk kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap sikap dan perilakunya sebagai respons terhadap kehidupan sosialnya, termasuk menentukan gaya kepemimpinan maupun gaya kepengikutannya.

2. *History*

Histori atau sejarah berkaitan dengan latar belakang kejadian masa lampau yang sudah dilalui, yang memiliki pengaruh terhadap cara, gaya dan pola kehidupan saat ini dan yang akan datang. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, sejarah adalah: 1) asal-usul/silsilah, 2) kejadian dan peristiwa yang benar-benar terjadi pada masa lampau, 3) pengetahuan atau uraian tentang peristiwa atau kejadian yang benar-benar terjadi di masa lampau.

Secara etimologis, dalam bahasa Inggris sejarah yaitu *history* berasal dari kata *historia* (Spanyol) yang artinya masa lampau. Sedangkan menurut Kuntowijoyo, sejarah memiliki 4 karakter, yaitu:

- a. Diakronis, berhubungan dengan waktu.
- b. Ideografis, menggambarkan/menceritakan sesuatu.
- c. Unik, bersifat otentik dan tidak bisa diulang dan diperbaiki.
- d. Empirik, berdasarkan pada realitas pengalaman manusia (bukan rekayasa).

Sejarah tidak hanya berkaitan dengan segala sesuatu yang bersifat fisik, tetapi juga meliputi segala sesuatu yang dipikirkan, dikatakan dan diperbuat oleh manusia (J.V. Bryce). Oleh karena itu, perjalanan sejarah seorang manusia tidak bisa dipisahkan antara sejarah masa lalu, kenyataan saat ini dan kemungkinan di hari yang akan datang.

Studi yang mempelajari perkembangan jiwa manusia yang berkaitan dengan perjalanan sejarahnya adalah studi psikologi perkembangan, yang mempelajari perilaku manusia serta faktor-faktor yang membentuk perilaku tersebut sejak lahir hingga lanjut usia. Selain itu psikologi sosial yang salah satunya mempelajari

tentang interaksi dalam kelompok, misalnya: kepemimpinan, hubungan kekuasaan, kerjasama, persaingan dan konflik. Oleh karena itu, perjalanan panjang sejarah individu pada berbagai aspek kehidupan yang telah dilalui, akan sangat mempengaruhi terhadap sikap dan pilihan gaya kepemimpinan dalam kelompoknya.

3. *Experience*

Experience atau pengalaman merupakan peristiwa pribadi yang senantiasa dialami oleh setiap orang pada berbagai sisi kehidupannya, sebagai jawaban atas beberapa rangsang yang diterimanya. Menurut Bernd H. Schmitt (1999, 60), *experience* adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian yang memiliki kesan pribadi, terjadi sebagai tanggapan terhadap rangsangan (*stimuli*).

Pengalaman seseorang bergaul dalam kelompok dan atau menjalankan fungsi kepemimpinannya, akan berpengaruh terhadap pilihan sikap dan gaya kepemimpinan selanjutnya. Pengalaman tersebut akan tertuang pada 5 dimensi pengalaman (*five dimension of experience*), yaitu:

a. Sentuhan (*Sense*)

Pengalaman yang diperoleh dari hasil merasakan langsung melalui indera dalam bentuk menyentuh, merasakan, mencium, berkaitan dengan gaya, tema maupun warna. Pengalaman dalam bentuk *sense* ini selanjutnya akan berfungsi sebagai pembeda (*sense as differentiator*), sebagai pendorong (*sense as motivator*) dan sebagai penghasil nilai (*sense as value provider*).

b. Rasa (*Feel*)

Merupakan emosi yang muncul dari dalam hati yang bersifat menggambarkan suasana hati dan bersifat positif. Tetapi pengalaman ini juga memiliki intensitas mulai dari yang paling ringan hingga emosi yang paling kuat, yaitu mulai dari suasana hati (*moods*) yang tidak spesifik, hingga emosi (*emotions*) yang kuat dan spesifik.

c. Pikiran (*Think*)

Merupakan pemikiran yang kreatif tentang satu hasil karya. Tingkatannya bisa berupa kejutan (*surprise*), membangkitkan (*intrigue*) dan provokasi (*provocation*).

d. Tindakan (*Act*)

Berhubungan dengan aktivitas fisik, menghasilkan sensasi dan persepsi tentang lingkungan, serta timbulnya interaksi yang erat berkaitan dengan perilaku fisik maupun gaya hidup.

e. Hubungan (*Relation*)

Berkaitan dengan kemampuan diri untuk berhubungan (interaksi) dengan orang lain maupun lingkungan budaya lain (*cross culture values*).

Pengalaman hidup yang pernah dilalui oleh seseorang termasuk yang traumatis akan mempengaruhi terhadap pilihan gaya kepemimpinannya.

4. *Interest*

Interest sering diartikan dengan minat, perhatian atau kepentingan. Minat merupakan aspek psikologis yang bersifat subyektif, yaitu kesadaran untuk ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek, orang, kegiatan, masalah atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya.

Minat seseorang akan muncul dipicu oleh adanya kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Hal tersebut seperti dikemukakan oleh Kells (1986), bahwa minat merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian terhadap orang, sesuatu dan aktivitas-aktivitas tertentu.

Minat merupakan suatu kecenderungan tingkah laku yang berorientasi pada obyek, kegiatan atau pengalaman tertentu, dimana kecenderungan tersebut antara satu dengan lain individu tidak sama intensitasnya (Eysenck et.all, 1972). Minat merupakan bagian dari sikap yang dibedakan berdasarkan sumber minat, yaitu: perilaku (*behavior*), sasaran (*target*), situasi dan waktu (Fishbein & Ajzen, 1975).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh Engel (1994), Kotler (1994) serta Loudon & Bitta (1993), ada 2 sumber minat, yaitu:

- a. Faktor internal individu, meliputi pengalaman, kepribadian, sikap, kepercayaan, serta konsep diri.
- b. Faktor eksternal individu, meliputi budaya, sosial, kelompok referensi dan keluarga.

Kemampuan seseorang dalam memimpin maupun menjadi pengikut yang baik sangat dipengaruhi oleh minat yang dia miliki terhadap pekerjaan dan kegiatan yang harus dia jalani. Orang yang bekerja pada bidang pekerjaan atau kegiatan yang sesuai minatnya, akan lebih termotivasi untuk berprestasi maupun menjalankan fungsi kepemimpinannya.

5. *Character*

Pengertian *character* atau karakter (Indonesia), sering disalahartikan dengan watak, kepribadian maupun sifat dari seseorang. Karakter sendiri merupakan akumulasi dari watak, kepribadian serta sifat dari seseorang, yang terbentuk secara tidak langsung dari proses pembelajaran yang dilaluinya. Karakter seseorang bukan merupakan bawaan dari lahir, tetapi lebih pada hasil bentukan lingkungan. Beberapa definisi para ahli tentang karakter:

- a. Wyne

“Karakter merupakan cara yang digunakan dalam memfokuskan penerapan nilai-nilai kebaikan ke dalam sebuah tingkah laku/tindakan”.

- b. Doni Kusuma

“Karakter merupakan sebuah gaya, sifat, ciri, maupun karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berasal dari pembentukan atau tempaan yang didapatkannya melalui lingkungan yang ada di sekitarnya”.

c. Gulo W

“Karakter merupakan kepribadian yang dapat dilihat dari titik moral maupun etis, misalnya kejujuran. Biasanya karakter memiliki hubungan pada sifat-sifat yang umumnya tetap”.

Karakter pada diri seseorang akan terbentuk setelah melalui perjalanan panjang perilaku yang dia lakukan, jika perilakunya baik, positif dan sopan. maka akan menghasilkan karakter positif. Sedangkan jika sebaliknya yaitu perilaku buruk, dan negatif, maka akan menghasilkan karakter seperti itu juga.

Karakter yang dimiliki seseorang akan mewarnai terhadap gaya kepemimpinan maupun gaya kepengikutannya, sehingga sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasinya.

6. *Motivation*

Motivasi atau pendorong, menjadi penggerak utama bagi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan-nya baik positif maupun negatif. Motivasi merupakan perubahan pada diri seseorang yang muncul pada gejala kejiwaannya sehingga menjadi pendorong untuk melakukan sesuatu yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan, keinginan dan tujuannya.

Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 1992, 173). Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan timbulnya tingkah laku ke arah tujuan tertentu (Mulyasa, 2003, 112). Motivasi merupakan sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan (G.R. Terry). Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan atau eksternal dari seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Motivasi merupakan kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong untuk mencapai tujuan dan tetap tertarik pada kegiatan tertentu (Weyner, 1990; Elliot et.all, 2000).

2 (dua) sumber motivasi pada seseorang, yaitu:

a. Faktor internal

Pembawaan individu, meliputi: persepsi tentang dirinya, harga diri dan prestasi, harapan, kebutuhan, kepuasan kerja. Selain itu tingkat pendidikan dan pengalaman masa lalu juga merupakan faktor internal lainnya.

b. Faktor eksternal, meliputi: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan tugas dan organisasi, dorongan dan bimbingan atasan.

Motivasi yang menjadi pendorong bagi seseorang dalam mencapai tujuannya akan mempengaruhi gaya dan kekuatannya dalam memimpin maupun partisipasinya sebagai pengikut.

7. *Position*

Posisi di sini berkaitan dengan pekerjaan, profesi, jabatan, karier yang sedang atau pernah dijalani, dimiliki atau ditempati oleh seseorang. Posisi-posisi tersebut sangat berpengaruh terhadap gaya dan intensitas seseorang dalam melakukan kepemimpinannya.

Pengertian atau batasan dari berbagai istilah yang berkaitan dengan posisi seseorang dalam melaksanakan tugasnya adalah:

a. Pekerjaan

Merupakan sekumpulan posisi (kedudukan) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang atau beberapa orang yang tersebar di beberapa tempat.

b. Profesi

Adalah pekerjaan atau bidang pekerjaan yang menuntut keahlian intelektual tertentu, serta tanggung jawab etis untuk mandiri dalam praktiknya. Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan) tertentu (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Profesi merupakan pekerjaan yang meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama, melalui pendidikan yang relatif lama, serta memiliki kode etik yang

khusus (*Goods Dictionary of Education*). Ada 10 kriteria untuk dapat disebut profesi (Mukhtar Luthfi, Ahmad Tafsir):

- 1) Memiliki keahlian khusus.
- 2) Dipilih kare panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu.
- 3) Memiliki teori-teori baku yang berlaku universal.
- 4) Ditujukan untuk kepentingan pengabdian pada masyarakat.
- 5) Adanya kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif.
- 6) Memiliki otonomi dalam melaksanakan tugasnya.
- 7) Memiliki kode etik profesi.
- 8) Adanya klien yang jelas.
- 9) Adanya organisasi profesi.
- 10) Adanya hubungan dengan profesi-profesi lainnya.

c. Jabatan

Merupakan sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama dan berhubungan satu sama lainnya. Pelaksanaannya memerlukan kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sama, meskipun dilaksanakan di berbagai tempat yang berbeda. Jabatan dapat dibedakan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional.

d. Karier

Merupakan rangkaian sikap dan perilaku seseorang yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu dan aktivitas kerja yang berkelanjutan (Gibson, 1995, 305).

Dua pendekatan tentang karier, **pertama**, sebagai bukan kepemilikan (*a-property*), atau *occupation*, atau organisasi. Pendekatan ini memandang karier sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal, seperti berbagai jabatan dalam fungsi marketing. **Kedua**, karier sebagai kepemilikan (*property*), atau kualitas individual dan bukan *occupation* atau organisasi. Di sini karier dilihat sebagai perubahan-perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada setiap individu/pegawai.

Dari kedua pendekatan tersebut maka karier dapat didefinisikan sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work*

related to experiences) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan dari setiap pegawai, sehingga secara luas dapat dirinci dalam berbagai jenis kegiatan yang bersifat obyektif (*objective events*). Jenis dan rentang waktu posisi seseorang (apakah dalam bentuk dan jenis pekerjaan, profesi, jabatan, maupun kariernya), akan sangat mewarnai dan mempengaruhi kepada gaya dan kekuatannya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.

8. *Expertise*

Banyak padanan kata yang dapat digunakan untuk istilah *expertise*. Dalam bahasa Inggris sendiri dapat digunakan istilah *adept*, *expert*, *proficient*, *skillfulness*, *sophistication*, *competence*, dan lain sebagainya. Dalam bahasa Indonesia sering digunakan istilah ahli, tukang, terampil, pakar, kompeten, dan sebagainya.

Definisi *expertise* atau istilah lainnya, senantiasa berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan **pekerjaan tertentu** dan pada **waktu tertentu**, yang diukur dengan menggunakan standar keahlian (kompetensi) yang telah diakui dan dijadikan acuan bersama. Seseorang akan dapat memenuhi kualifikasi keahlian tertentu apabila telah memenuhi komponen/ elemen: pengetahuan (*knowledge*)-keterampilan (*skill*)-sikap (*attitude*) serta pengalaman (*experience*). Oleh karena itu, seseorang yang dinilai ahli atau kompeten dalam keahlian tertentu, telah melewati proses yang panjang, memenuhi kualifikasi bukan hanya kualitatif, tetapi juga secara kuantitatif, yaitu jumlah waktu yang dilewati serta jumlah hasil yang telah dicapai.

Proses panjang dan berliku yang telah dijalani dan menghasilkan keahlian yang spesifik pada bidang tertentu, sangat berpengaruh terhadap sikap, gaya dan perilakunya dalam proses kepemimpinan, termasuk dalam konteks hubungan industrial. Misalnya seseorang yang ahli dan *expertise* dalam bidang tenaga teknik akan memiliki sikap dan gaya kepemimpinan yang berbeda dengan seseorang yang keahliannya di sektor hotel dan pariwisata.

Domain Pekerja Sebagai Pengikut (*Follower*)

Selanjutnya di bawah ini akan dibahas beberapa faktor/ variabel yang mempengaruhi peran pekerja dalam proses hubungan industrial dalam kedudukannya sebagai pengikut (*follower*), yang merupakan domain kedua dalam proses kepemimpinan (beberapa faktor/ variabel diantaranya sudah dibahas pada peran pemimpin, karena kesamaan sifat).

1. *Expectation*

Expectation atau *expectantion*, dalam bahasa Indonesia digunakan istilah harapan, pengharapan atau mengharapakan. Ekspektasi adalah harapan untuk mendapatkan kesenangan yang bersifat tidak konstan dan timbul dari gagasan tentang sesuatu hal di masa depan (Boeree; 2005). Ekspektasi adalah segenap keinginan, harapan dan cita-cita tentang sesuatu hal, yang harus diraih dengan tingkah laku dan tindakan yang nyata (Fleming & Levie; 1981).

Teori harapan (*expectancy theory of motivation*), dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu akan tergantung pada intensitas harapan. Bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu.

Vroom dalam Koontz (1990), mengemukakan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan, apabila mereka yakin bahwa tindakannya akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Notasi matematis *expectancy theory* adalah:

$$M = [(E-P)] [(P -O) V]$$

Dimana:

M = *Motivation* (Motivasi)

E = *Expectation* (Pengharapan)

P = *Performance* (Prestasi)

O = *Outcome* (Hasil)

V = *Value* (Penilaian)

Jadi harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan.
2. Tersedianya sumber daya yang memadai dan tepat.
3. Tersedianya informasi yang akurat.
4. Dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat harapan seseorang menurut Craig C. Pinder (1948) dalam bukunya *Work Motivation*, yaitu:

1. Harga diri.
2. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas.
3. Informasi yang diperlukan.
4. Bahan-bahan dan peralatan yang baik dan memadai.

Tingkat pengharapan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, akan menentukan tingkat keuletan, ketangguhan dan partisipasinya dalam proses kepemimpinan hubungan industrial, karena harapan akan menjadi faktor motivasi dalam bekerja.

2. *Maturity of Level*

Maturity of level menggambarkan tingkat kematangan psikologis dari seseorang, sehingga orang yang dinilai sudah matang dinamakan dengan *mature*. Maturity yang secara umum didefinisikan sebagai kemampuan untuk merespons terhadap lingkungannya secara tepat (*appropriate*) dan adaptif, sangat terkait dengan konteks yang bersifat subyektif.

Kematangan seseorang dipengaruhi oleh situasi, budaya dan harapan (ekspektasi) dimana dia berada. Oleh karena itu, seseorang yang dinilai matang akan selalu mampu untuk menyesuaikan dirinya (adaptasi) terhadap: waktu, tempat, situasi, budaya, tuntutan peran, dan kondisi permasalahan yang sedang terjadi.

Oleh karena itu, kemampuan seseorang untuk mampu berperan sebagai *follower* yang baik sangat ditentukan oleh tingkat kematangan psikologis yang dimilikinya. Dia tidak akan merasa kesulitan dan selalu mampu untuk menyesuaikan diri (*adaptif*) dengan segala kondisi dimana dia berada, termasuk dalam menghadapi berbagai tipe dan gaya kepemimpinan dari pemimpinnya.

3. *Values*

Value atau Nilai (Indonesia) adalah ide atau konsep tentang apa yang dipikirkan seseorang, atau yang dianggap penting oleh seseorang-*A value is an idea, a concept about what some thinks is important in life* (Fraenkel, 1977).

Nilai merupakan konsepsi (tersurat ataupun tersirat), yang sifatnya membedakan individu satu sama lain, atau ciri-ciri kelompok yang mempengaruhi pilihan tentang cara, tujuan antara, maupun tujuan akhir (Kluckhohn dalam Mulyana, 2004: 1).

Menurut Brameld dalam bukunya tentang landasan budaya pendidikan, ada enam kualifikasi dari nilai:

- a. Merupakan konstruk yang melibatkan kognisi (logis dan rasional), serta kondisi ketertarikan dan penolakan menurut perasaan.
- b. Berfungsi secara potensial, tetapi tidak bermakna jika diungkapkan secara verbal.
- c. Jika dikaitkan dengan budaya, nilai diungkapkan secara unik.
- d. Didefinisikan menurut keperluan sistem kepribadian dan sosial budaya untuk mencapai keteraturan dan menghargai orang lain.
- e. Ditujukan untuk mencapai tujuan antara dan tujuan akhir.
- f. Merupakan fakta alam, manusia, budaya, serta merupakan norma-norma yang diterima dengan sadar dan tanpa paksaan.

Nilai yang dipilih dan dianut oleh seorang bawahan atau pengikut akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam organisasi dimana dia berada. Bahkan konflik nilai, seringkali menjadi pemicu paling kuat dan berdampak luas bagi terjadinya bentuk-bentuk konflik lainnya.

4. *Norms*

Pengertian *norms* atau norma (Indonesia) dalam konteks ini, adalah norma sosial (*social norms*), yang secara sederhana diartikan sebagai sekumpulan aturan informal yang mengatur interaksi antar manusia. Sebagaimana dikemukakan oleh Steven P. Dandaneau, bahwa norma merupakan aturan-aturan informal yang ada dalam kehidupan bersama berfungsi untuk memandu interaksi sosial, dimana di dalamnya terdiri dari berbagai komponen yang membentuk kultur sosial dan menentukan tindakan dan perilaku manusia sehingga menjadi manusiawi.

Studi tentang norma sosial pertama kali diperkenalkan oleh seorang sosiologis yang bernama Emile Durkheim dalam bukunya *Division of Labor in Society* (1893), melalui teorinya bahwa masyarakat merupakan sistem yang terintegrasi yang di dalamnya ada ikatan sosial, institusional dan terdapat norma yang mengaturnya.

Norma sosial dibentuk melalui kesepakatan sosial dan pemberlakuannya dibatasi oleh ruang dan waktu.

Pola pikir, pola sikap dan pola perilaku manusia dalam tatanan sosial, sangat dipengaruhi oleh norma sosial dimana dia berada sebelumnya, dan akan dibawa serta berpengaruh pada berbagai tatanan kehidupan sosial berikutnya.

Seorang pekerja yang bekerja pada satu perusahaan, akan membawa serta norma sosial pada kehidupan sebelumnya, termasuk norma yang berlaku di lingkungan keluarga maupun lingkungan pendidikannya. Kegagalan untuk menyesuaikan dan mengintegrasikan norma merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan potensi konflik sosial.

5. *Cohesiveness*

Kohesif dapat diartikan sebagai sikap solidaritas atau semangat kebersamaan. Merupakan sifat paling mendasar dan sangat menentukan tingkat kekokohan dan kekompakan satu kelompok. Hal tersebut berkaitan dengan keseragaman sikap dan perilaku antar anggota kelompok, sehingga menjadi variabel yang spesifik dan subyektif psikologis secara kontekstual maupun waktu.

Beberapa ciri dari kohesivitas kelompok diwujudkan dalam bentuk: kekompakan, kepatuhan terhadap standar/aturan kelompok, loyalitas, serta solidaritas kelompok. Variabel-variabel tersebut sangat berguna untuk tercapainya soliditas dan kerja sama kelompok yang merupakan atraksi sosial yang sangat penting dan konstruktif untuk pencapaian tujuan kelompok.

Akan tetapi jika kohesivitas tersebut terlalu subyektif atau bahkan dengan landasan yang terlalu emosional, maka dapat menimbulkan kondisi destruktif dan justru dapat melemahkan keberadaan kelompok. Dalam konteks hubungan industrial, misalnya loyalitas kelompok pekerja untuk membela pekerja yang sedang konflik karena mendapat sanksi atas kesalahannya, tidak akan menyelesaikan masalah, bahkan justru dapat memperuncing konflik yang terjadi.

Domain Situasi (*Situation*)

Domain ketiga yang mempengaruhi hubungan industrial melalui pendekatan kepemimpinan adalah *situation*, yaitu situasi dan kondisi nyata tempat dan lingkungan kerja dimana proses hubungan industrial terjadi. Tempat dan lingkungan kerja tersebut terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan sosial serta lingkungan psikologis, yang dipengaruhi oleh berbagai variabel sebagai berikut.

1. *Stress*

Stress yang dialami pekerja maupun pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya, ditengarai menjadi salah satu faktor

situasi yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan, termasuk dalam konteks hubungan industrial.

Stres pada dasarnya merupakan kondisi kejiwaan (*psikis*) yang dialami oleh seseorang, akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dengan psikis, serta kemampuan untuk memenuhinya.

“A substansial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences” (Weinberg & Gould, 2003).

Sedangkan Robbins (2001) mengatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan, dimana dalam proses tersebut terdapat keterbatasan dan atau penghalang.

Ada berbagai faktor penyebab stres. Brannon & Feist (2007) mengatakan setidaknya ada tiga penyebab, yaitu:

- a. Katastrofi, yaitu kejadian besar yang tidak terduga dan tiba-tiba.
- b. Perubahan pola kehidupan yang tidak terantisipasi.
- c. Kejadian sehari-hari, tetapi memberi beban yang dirasakan berat dan di luar kapasitas yang dimiliki, misalnya: beban kerja yang berat dan padat, lalu lintas macet, antrian panjang, dsb.

Stres juga dapat ditimbulkan oleh berbagai stresor lain yaitu:

- a. Stresor Biologik (gangguan pada fisik karena penyakit);
- b. Stresor Fisik (perubahan iklim, suhu, cuaca, tempat tinggal, kebisingan);
- c. Stresor Chemist (faktor-faktor kimia yang berasal dari dalam tubuh maupun dari luar tubuh);
- d. Stresor Sosial (pergaulan, rendah diri, emosi negatif);
- e. Stresor Spiritual (persepsi negatif terhadap nilai-nilai ketuhanan).

Tetapi pada dasarnya stres bukan disebabkan oleh seberapa besar faktor pemberat beban, tetapi kemampuan seseorang dalam memiliki daya tahan terhadap beban tersebut.

Proses hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh kadar stres yang dialami oleh seseorang baik pimpinan maupun pekerja, karena mengganggu kejernihan berpikir, stabilitas emosi, maupun proses komunikasi.

2. *Task*

Tugas di sini dimaksudkan sebagai rangkaian kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Dale Yorder, tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan (*The term of task is frequently used to describe one portion or element in a job*). Sedangkan Stone mengemukakan bahwa *A task is a specific work activity carried out to achieve a specific purpose*. Pada kesempatan lain John & Mary Miner mengemukakan bahwa tugas adalah kegiatan dari pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk satu tujuan khusus.

Hubungan variabilitas antara tugas dengan proses kepemimpinan, karena pada setiap pekerjaan di dalamnya terdapat berbagai macam tugas yang memiliki pengaruh terhadap keefektifan sosial, serta kondisi mental psikologis pegawai.

Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh David F. Smith dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993; 37) mengenai hubungan antara pegawai dengan pekerjaan:

“Selain masalah praktis dalam hubungan dengan desain pekerjaan, yaitu berkaitan dengan keefektifan ekonomi, politik dan moneter, akan tetapi pengaruh yang terbesar adalah berkaitan dengan keefektifan sosial dan psikologis pegawai. Pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan psikologis berupa tekanan mental dan fisik bagi pegawai, selain berdampak positif yaitu menghasilkan pendapatan, pengalaman hidup, harga diri, penghargaan dari orang lain, hidup yang teratur, serta hubungan dengan orang lain.”

Beberapa dimensi dari tugas, yaitu:

a. Jumlah (Kuantitas) Tugas

Jumlah tugas yang dinilai melebihi kapasitas dapat dirasakan sebagai beban yang dapat menimbulkan tekanan (stres) bagi seorang pekerja.

b. Mutu (Kualitas) Tugas

Tugas yang dinilai rumit, membutuhkan keseriusan dan konsentrasi tinggi, serta berpotensi kesalahan besar juga dapat menyebabkan tekanan (stres) bagi seorang pekerja.

c. Kekekrapan (Frekuensi) Tugas

Tugas yang memiliki tingkat kekekrapan (frekuensi) yang padat dan terus menerus juga dapat menimbulkan kebosanan (*fatigue*).

d. Jenis (Kualifikasi) Tugas

Tugas memiliki kualifikasi kegiatan yang berbeda satu sama lain, ada yang bersifat teknik, administratif, pelayanan, pemasaran, penelitian, dimana satu sama lain memiliki risiko spesifik sehingga membutuhkan persyaratan kemampuan dan beban kerja yang berbeda.

3. *Environment*

Merupakan kondisi nyata dari lingkungan dimana pekerjaan dilaksanakan, atau sering disebut juga dengan kondisi dan lingkungan kerja (*working environment and condition*).

Sering kali orang mengabaikan tentang pengaruh kondisi dan lingkungan kerja terhadap proses hubungan industrial. Selama ini lebih dianggap merupakan wilayah kajian dari keselamatan dan kesehatan kerja. Padahal langsung maupun tidak langsung, kondisi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap proses dan bentuk hubungan industrial.

Beberapa pengamatan menunjukkan, bahwa perusahaan yang kondisi dan lingkungan kerja fisiknya kotor, bising, panas, berbau, tidak tertata serta pembagian kerja yang tidak terorganisir, seringkali ditandai dengan proses hubungan industrialnya yang tidak baik. Hal

tersebut karena kondisi dan lingkungan kerja seperti demikian sangat berpengaruh terhadap proses komunikasi, sosialisasi dan psikologi pekerja maupun pengusaha, sehingga seringkali memicu terjadinya miss komunikasi, ketegangan mental, konflik sosial yang menjurus ke arah konflik hubungan industrial.

Selain berdimensi fisik, kondisi dan lingkungan kerja juga dapat dalam bentuk lingkungan sosial, ekonomi, budaya maupun politik. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dengan hubungan kekerabatan (*cohesiveness*) yang rendah dan tidak terjaga, saling curiga, agitasi, provokasi, persaingan yang tidak sehat dan destruktif, sulit untuk menghasilkan hubungan industrial yang harmonis.

Demikian juga kondisi ekonomi perusahaan yang tidak sehat, sedang mengalami kesulitan untuk tumbuh dan berdaya saing rendah (apalagi jika diperberat dengan kondisi ekonomi makro regional, nasional maupun global yang juga berat), akan berpengaruh banyak terhadap stabilitas hubungan industrial mikro maupun makro.

Pada sisi yang lain, situasi dan kondisi politik dan keamanan yang tidak stabil dan memanas juga dapat menjadi penghambat bagi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis. Bahkan sudah sering terjadi, hubungan industrial justru diseret menjadi salah pendulum dalam strategi persaingan politik.

BAB VI

LANDASAN POKOK HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

A. Pemikiran Umum

Hubungan industrial merupakan tatanan sosial yang menggambarkan dinamika dalam hubungan diantara para aktor pelaku produksi, yang memiliki tujuan untuk terciptanya kondisi ideal yaitu hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan bagi banyak pihak. Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak hidup di dalam ruangan yang hampa dan terlepas dari berbagai pengaruh faktor lainnya. Hubungan senantiasa diwarnai oleh landasan filosofis dan idealis yang dianut dan diyakini oleh bangsa dan negara. Landasan tersebut menggambarkan sikap pandang (*aufklarung*) dari bangsa tersebut dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, sehingga menjadi ideologi, menjadi dasar negara, yang menggambarkan ruh atau jiwa dari bangsa tersebut, serta menggambarkan tujuan ideal yang ingin dicapai.

Salah satu substansi di dalam filosofi atau ideologi bangsa adalah membahas sikap pandang mengenai pola hubungan antar manusia, hubungan antara manusia dengan negara, hubungan antara manusia dengan lingkungan, serta hubungan antara manusia dengan Tuhannya. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha, biasanya digambarkan secara eksplisit, yaitu sikap pandang mengenai peranan masing-masing dalam suatu proses produksi, serta sejauh mana peranan pemerintah dalam menata hubungan tersebut.

Secara global, ideologi di dunia ini terbagi dalam dua kontinum, yang satu sama saling berseberangan, yaitu faham liberal (*liberalisme*) pada satu sisi, serta faham sosialis (*sosialisme*) pada sisi yang lain. Keduanya memiliki kesamaan pemahaman mengenai

kedaulatan rakyat, yaitu bahwa kedaulatan tertinggi dalam kehidupan bernegara dan berbangsa ada di tangan rakyat (demokratisme).

Perbedaan justru terletak pada cara pencapaiannya. Fahaman liberal memandang bahwa semua itu dapat dicapai dalam keadaan apabila manusia memiliki kebebasan sepenuhnya, serta adanya pengakuan tentang eksistensi individu (individualisme). Landasan pemikirannya bahwa manusia pada dasarnya dilahirkan bebas, sehingga dapat bebas berkreasi, berinisiatif, berkarya, berkarsa dan berprestasi secara maksimal, agar dapat mencapai tujuan kehidupan sesuai kebutuhan dan kepentingannya masing-masing. Fahaman liberal hanya memberi peran yang sangat terbatas bagi negara dan pemerintah dalam kehidupan sosial. Negara dan pemerintah hanya bertugas untuk menjaga dan menjamin terciptanya keamanan dan ketertiban, sehingga memberi ruang yang luas kepada rakyat untuk berkreasi secara maksimal.

Fahaman sosialis (sosialisme), memiliki pandangan yang berbeda mengenai cara untuk mencapai kedaulatan rakyat. Mereka memandang bahwa kebebasan individu harus dibatasi dan dikontrol. Karena jika tidak maka akan terjadi eksploitasi terhadap pihak yang lemah oleh pihak yang kuat. Hal tersebut terjadi bukan karena adanya perbedaan dalam kemampuan dan pengorbanan, tetapi lebih disebabkan adanya perbedaan kesempatan dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, peranan negara dan pemerintah perlu dilakukan dengan optimal, sebagai pengendali dan penyeimbang diantara kekuatan-kekuatan yang tidak seimbang tersebut.

Indonesia merupakan negara yang tidak masuk dalam salah satu kontinum. Mengambil sikap lebih kompromistis. Dilandasi oleh pemikiran, bahwa kebebasan individu harus diakui, dihargai dan bahkan dijunjung tinggi, agar masing-masing dapat berkembang maksimal, tetapi peranan negara tetap signifikan, yaitu sebagai alat kontrol dan penyeimbang dalam hal terjadinya tindakan-tindakan eksploitatif yang menyebabkan timbulnya ketidakadilan dari pihak yang dinilai termarginalkan. Oleh karena itu, Indonesia mengambil

faham demokrasi terpimpin, yaitu demokrasi yang menganut asas keseimbangan dalam integrasi dari peran-peran: pengusaha sebagai pemilik modal, pekerja yang memiliki tenaga dan pikiran, serta negara dan pemerintah sebagai penyeimbang dan pengendali.

Dengan latar belakang filosofi dan ideologi seperti di atas, maka timbullah penyelenggaraan hubungan industrial yang berbentuk spektrum, yaitu penyelenggaraan hubungan industrial yang beraneka warna pada setiap negara. Kondisi tersebut juga bahkan berpenetrasi pada penyelenggaraan di perusahaan-perusahaan, karena proses dan bentuk penyelenggaraan hubungan industrial di perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemauan politik pemerintah, yang diekspresikan melalui berbagai kebijakan dan regulasinya. Oleh karena itu, ada beberapa landasan dalam penyelenggaraan hubungan industrial khususnya di Indonesia, yaitu: landasan ideal, landasan strategis, landasan konstitusional, landasan operasional, serta landasan teknis.

B. Landasan Ideal

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

Model Hubungan Industrial Pancasila



Pancasila, dengan sila-silanya:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa.
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab.
3. Persatuan Indonesia.
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Hubungan Industrial Pancasila memiliki ciri atau karakter yang diwarnai atau diberi semangat berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam sila-silanya sebagai berikut:

Sila Pertama: Ketuhanan Yang Maha Esa

Seluruh bangsa Indonesia (termasuk pekerja dan pengusaha) menyadari dengan sungguh-sungguh bahwa keberadaan, perkembangan dan seluruh aspek kehidupan manusia, berasal dan tidak pernah terlepas dari kehendak dan bimbingan Tuhan YME.

Oleh karena itu, maka segala aktivitas yang dilakukan baik fisik, akal, perasaan, kemauan, termasuk dalam menjalankan pekerjaan dan mencari penghasilan, serta pencapaian tujuan hidup lainnya, harus senantiasa ditujukan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan YME.

Bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha, tidak hanya memiliki dimensi ekonomi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan hidup, tetapi juga memiliki dimensi-dimensi yang lain, yaitu untuk menjaga dan mengembangkan keseimbangan sosial, menjaga kelestarian alam dan lingkungan, serta sebagai sarana ibadah dan pengabdian kepada Tuhan YME. Oleh karena itu, dalam menjalankan pekerjaan maupun dalam melaksanakan hubungan industrial, harus diciptakan keseimbangan tiga arah, yaitu: 1) keseimbangan dengan sesama manusia (termasuk hubungan antar pekerja dan hubungan antara pekerja dengan pengusaha), 2) keseimbangan antara manusia dengan alam dan lingkungan sebagai penghasil sumber daya alam, serta 3) keseimbangan antara manusia dengan Tuhan sebagai sang Khalik.

Sila Kedua: Kemanusiaan yang adil dan beradab

Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP), diyakini bahwa pekerja dan pengusaha sebagai para pelaku produksi, merupakan makhluk yang diciptakan oleh Tuhan YME dengan berbagai kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Karena selain memiliki unsur-unsur: fisik (jasmani), akal/pikiran, emosi/perasaan, naluri/instink, sebagaimana juga dimiliki oleh makhluk lainnya, manusia memiliki kemampuan untuk berpikir nalar, yaitu kemampuan berpikir analitis dengan menggunakan pola pikir sebab akibat (kausalitas). Sehingga dengan kelebihan tersebut, manusia mampu mengelola dunia dengan segala isinya.

Akan tetapi selain merupakan kelebihan, kondisi di atas sekaligus juga menjadi faktor kelemahan, yaitu kelemahan fisik/jasmani, perbedaan akal/pikiran, perbedaan dan kebutuhan untuk memenuhi emosi dan perasaannya, serta perbedaan dalam pemenuhan kebutuhan sosial. Sehingga menjadi faktor diferensiasi

dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai, perbedaan cara mencapai tujuan, perbedaan dalam cara pemenuhan kebutuhan dan kepentingannya, serta dapat merusak alam dengan segala isinya.

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

Sila Ketiga: Persatuan Indonesia

Sila ini menjelaskan bahwa dalam hubungan industrial, kehadiran pekerja dan pengusaha (meskipun memiliki latar belakang kehidupan serta peran dan fungsi yang berbeda), keduanya memiliki andil berdasarkan modal kemampuan masing-masing.

Asas dari sila persatuan yang berbunyi, berbeda-beda tetapi satu tujuan, sangat tepat diterapkan dalam konteks hubungan industrial. Selain antara pekerja dan pengusaha, diantara pekerjapun terbentuk kebhinekaan. Selain perbedaan dari latar belakang suku, agama dan ras, mereka juga memiliki keanekaragaman pendidikan, keahlian dan pengalaman. Tetapi semua bersatu untuk mencapai tujuan yang sama, dengan saling mendorong dan saling menutupi kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Dengan asas persatuan dalam perbedaan untuk mencapai kebersamaan, menunjukkan bahwa sesuatu yang lebih besar akan mudah dicapai, jika terwujud suasana silih asah, silih asih, dan silih asuh diantara para pelaku produksi. Interrelasi antara pekerja dengan pengusaha terwujud karena satu sama lain saling membutuhkan dengan berbagai keunggulan yang dimiliki. Sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi, serta pemenuhan kebutuhan dan kepentingan masing-masing. Oleh karena itu, pola hubungannya tidak bersifat vertikal dengan menganut pola atasan-

bawahan yang kaku dan cenderung eksploitatif, tetapi hubungan yang bersifat kemitraan (*partnership*), dengan tiga kerangka kerja, yaitu:

1. Mitra dalam proses produksi
2. Mitra dalam keuntungan
3. Mitra dalam tanggung jawab

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

Sila ini menggambarkan mengenai pentingnya peranan demokrasi dalam hubungan industrial. Perbedaan status sosial, perbedaan jenjang pekerjaan dan jabatan, maupun perbedaan kepemilikan ekonomis, tidak boleh menghilangkan konsep kesetaraan antara pekerja dan pengusaha, maupun hubungan antar sesama pekerja. Karena jika hal tersebut terjadi, maka akan menimbulkan risiko besar dalam demokrasi, yaitu rendahnya tingkat partisipasi, menekan motivasi kerja, serta mematikan inovasi dan kreativitas. Dampak buruk lebih lanjut adalah timbulnya agresivitas, seperti: perlawanan, demonstrasi, unjuk rasa, pemogokan, atau sikap negatif yaitu, sikap a-priori, frustrasi bahkan apatisme.

Keterlibatan pekerja harus dioptimalkan dalam setiap pengambilan keputusan maupun kegiatan perusahaan. Karena dampak apapun dari keputusan perusahaan, senantiasa akan berdampak bagi pekerja langsung maupun tidak langsung. Pekerja harus memiliki saluran untuk menyampaikan saran, pendapat, keluhan, bahkan ketidakpuasan, tetapi harus disampaikan dengan cara yang sopan dan beradab, tidak diekspresikan secara negatif dan destruktif.

Salah satu wujud dari demokratisasi dalam hubungan industrial adalah prinsip kebebasan berserikat serta hak mengeluarkan pendapat, yang secara konstitusional telah dituangkan di dalam Undang Undang Dasar 1945, sehingga menjadi hak konstitusional (*constitutional right*). Hak untuk mendirikan atau bergabung menjadi anggota suatu serikat pekerja, merupakan salah

satu hak asasi yang harus dijamin pelaksanaannya. Akan tetapi sikap pekerja untuk tidak mendirikan atau tidak bergabung dengan salah satu serikat pekerja, juga merupakan salah satu bentuk kebebasan dan harus dijamin pelaksanaannya. Sehingga di satu sisi tidak boleh ada larangan untuk mendirikan dan aktif dalam serikat pekerja, tetapi di lain sisi juga tidak boleh ada paksaan untuk bergabung dalam suatu serikat pekerja.

Demokratisasi kebebasan tanpa batas. Tidak berarti bahwa dengan demokrasi orang boleh bicara dan berbuat seenaknya, sehingga dapat merugikan orang lain atau dapat membahayakan sistem secara keseluruhan. Seperti misalnya hak pekerja untuk mogok kerja atau hak pengusaha untuk melakukan penutupan perusahaan (*lock out*), harus dipertimbangkan bagi perusahaan-perusahaan yang dinilai vital, atau yang dapat mengganggu kepentingan masyarakat, seperti: fasilitas rumah sakit, sarana transportasi umum, penyedia jasa komunikasi, listrik, telepon, dsb.

Demokrasi juga bukan pemaksaan kehendak. Dalam hubungan industrial Pancasila, demokrasi harus dilakukan melalui cara musyawarah untuk mencapai mufakat. Musyawarah ini harus dilakukan melalui suatu proses negosiasi, yaitu cara yang bermartabat dari manusia, karena dilakukan tanpa ada unsur paksaan (*coercive*) dan tekanan (*represif*), sebaliknya harus bersifat persuasif, akomodatif dan dialogis.

Sila kelima: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

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

dipertahankan oleh masing-masing, agar dapat bermanfaat dan menguntungkan bagi semua pihak.

Keseimbangan di dalam hubungan kemanusiaan (keseimbangan humanistik), sangat berbeda dengan keseimbangan fisika yang relatif lebih statis. Keseimbangan humanistik senantiasa dipengaruhi oleh berbagai variabel baik dari lingkungan internal, maupun lingkungan eksternal. Seperti: tingkat dan jenis kebutuhan, tingkat dan jenis kepentingan, ancaman, tantangan dan peluang yang muncul dari lingkungan. Sebagai contoh: kenaikan biaya hidup, tantangan peningkatan karier, tingkat inflasi, gaya konsumerisme dan sebagainya, merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi keseimbangan.

Konsep keseimbangan dalam hubungan industrial juga menggambarkan keseimbangan yang proporsional. Proporsional di sini maksudnya bahwa besaran hak yang diperoleh harus sesuai dengan besaran kewajiban yang dihasilkan. Oleh karena itu, muncul adagium misalnya, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Bahkan lebih tepat lagi jika dikatakan, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, dengan prestasi yang sama.

Keseimbangan dan keadilan tidak hanya berlaku pada tatanan hubungan vertikal antara pekerja dengan pengusaha, tetapi juga pada hubungan horisontal, antar pekerja. Apabila konsep tersebut tidak dijaga dan dipertahankan, akan menjadi benih bagi munculnya friksi, bahkan sumber konflik yang potensial.

Sebagaimana dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa bentuk ideal yang ingin dicapai dari hubungan industrial adalah hubungan industrial yang harmonis (*industrial harmonic*), sehingga menjadi katalisator bagi perkembangan ekonomi (*economic development*) dan kesejahteraan pekerja (*labor welfare*).

Hubungan Industrial Pancasila merupakan bentuk ideal dari hubungan industrial yang dicita-citakan, yang diwarnai oleh nilai-nilai Pancasila sebagai falsafah dan jiwa bangsa Indonesia. Jika hubungan industrial pada nilai-nilai yang lain senantiasa mempertentangkan kedudukan dan peran pekerja dan pengusaha

dalam suatu proses produksi, maka karakter spesifik dari Hubungan Industrial Pancasila telah menemukan dan menetapkan satu bentuk yang disebut dengan kemitraan (*partnership*). Dengan pola hubungan kemitraan, setiap pihak mengarah pada tujuan yang sama, yaitu perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan pekerja yang sehat dan sejahtera. Meskipun dengan kepentingan yang mungkin saja berbeda, tetapi satu sama lain menjalankan fungsi dan peran sesuai dengan keunggulannya masing-masing serta memperoleh imbalan secara adil sesuai prestasi yang dicapai.

C. Landasan Strategis

Strategi merupakan **pola pikir** dan **pola tindakan** dari seseorang atau organisasi, yang merupakan kerangka hasil pilihan yang menentukan sifat, arah dan tujuan (visi) jangka panjang yang akan dicapai, dengan senantiasa memperhitungkan faktor-faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

"Strategy is the framework of choices that determine the nature and direction of an organization" (Mike Freedman, 2004, 2).

Oleh karena itu, strategi setiap individu, setiap organisasi, setiap bangsa dan negara senantiasa berbeda, karena dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan internal dan eksternalnya.

Landasan strategi bangsa Indonesia telah ditetapkan sebagai tujuan nasional yang merupakan kerangka pilihan yang dinilai paling tepat oleh para pendiri bangsa pada saat kemerdekaan Indonesia. Secara eksplisit dicantumkan di dalam alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar RI. Tahun 1945, sehingga menjadi visi utama (*grand vision*), sebagai tujuan dan sasaran yang harus dicapai oleh negara dan bangsa Indonesia, yaitu:

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia.
2. Meningkatkan kesejahteraan rakyat.
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Ikut serta dalam menciptakan perdamaian dunia.

Setiap tatanan kehidupan di Indonesia harus senantiasa diarahkan pada pencapaian tujuan nasional dimaksud. Demikian juga dalam tatanan ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Oleh karena merupakan *grand vision* atau tujuan nasional yang ingin dicapai, maka meskipun upaya pencapaiannya menjadi tanggung jawab seluruh bangsa Indonesia, tetapi tetap merupakan fungsi utama bagi negara dan pemerintah untuk menjamin pencapaian tujuan dimaksud. Atau dengan kata lain, salah satu ukuran keberhasilan dari negara dan pemerintah, diukur oleh tingkat pencapaian dari tujuan tersebut.

Indikator pencapaian tujuan strategis dalam konteks hubungan industrial dapat diukur dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Sudah terlindungikah para pekerja di Indonesia, dari berbagai risiko yang mungkin timbul dalam menjalankan kewajibannya sebagai pelaku produksi barang dan jasa. Baik berupa risiko fisik seperti: kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, peledakan, kebakaran. Risiko-risiko sosial, meliputi risiko-risiko kematian, hari tua, kelangsungan penghasilan, kepastian kerja, keamanan diri, kepastian hak, serta perlindungan dalam aspek moral dan mental.
2. Sudah sejahterakah para pekerja di Indonesia, dalam arti untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tenang, tidak diganggu oleh beban pikiran untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Sudah cerdasakah para pekerja di Indonesia, sehingga mampu melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan produktif, efektif, efisien, serta menghasilkan produksi yang berkualitas dan berdaya saing.
4. Seberapa jauh peran serta partisipasi negara dan pemerintah Indonesia, dalam mewujudkan perdamaian dan keharmonisan hubungan industrial di dalam negara sendiri maupun dalam dunia internasional, melalui interrelasi tiga domain pelaku

produksi, yaitu: pekerja (*workers*), pengusaha (*employers*), serta pemerintah (*government*).

D. Landasan Konstitusional

Landasan konstitusional dalam penyelenggaraan pembangunan sektor ketenagakerjaan di Indonesia, diatur secara eksplisit di dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2), yang berbunyi:

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

Karena secara eksplisit diatur di dalam UUD 1945, maka Pasal di atas merupakan salah satu hak sipil atau hak konstitusional (*constitutional right*) bagi seluruh warga negara Indonesia, yang dijamin oleh konstitusi, disamping berbagai hak konstitusional lainnya, seperti: hak memilih dan dipilih, hak berserikat dan menyatakan pendapat, hak kebebasan beragama, dan sebagainya.

Oleh karena itu, maka hak atas pekerjaan yang layak merupakan salah satu komponen dari Hak Asasi Manusia (HAM), yang harus dijamin penyelenggaraan dan pencapaiannya. Artinya, bagi seorang warga negara, bekerja adalah merupakan salah satu asas dari kehidupan manusia, sesuatu yang melekat, yang menjadi prasyarat bagi eksistensi seorang manusia. Bekerja bagi seorang manusia memiliki banyak arti. Bukan hanya memiliki fungsi ekonomi untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki fungsi sosial, untuk menunjukkan aktualisasi dirinya, sebagai pengabdian bagi bangsa dan negaranya, bahkan merupakan sarana beribadah kepada Tuhan YME.

Tetapi bukan hanya hak untuk mendapatkan pekerjaan, pekerjaan tersebut juga harus layak menurut ukuran kemanusiaan. Istilah layak seringkali menunjukkan terminologi yang memiliki koridor yang luas, sulit diukur, bahkan cenderung subyektif. Layak tidak hanya berbeda menurut ukuran kebutuhan dan kepentingan,

tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat sosial, gaya hidup, bahkan keragaman selera.

Di dalam koridor kebijakan publik sektor ketenagakerjaan, terminologi layak dibatasi pada tingkatan minimum, yaitu pemenuhan berbagai kebutuhan, yang merupakan prasyarat agar dapat mempertahankan eksistensi kemanusiaannya, serta mampu menjalankan kewajiban pekerjaannya juga dalam tingkatan minimum. Seperti ketentuan upah minimum dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL). Menunjukkan bahwa upah yang diberikan kepada seorang pekerja, berada pada tingkatan minimum untuk mempertahankan hidup, dengan tingkat hasil pekerjaan (kualitas dan produktivitas) yang juga minimum.

Tetapi meski bagaimanapun, parameter kelayakan bagi seorang pekerja, tidak boleh hanya diukur secara tunggal dari aspek ekonomi semata. Harus diperhatikan aspek-aspek lain, seperti: aspek sosial, mental, moral, budaya, politik, dan hukum, yang apabila aspek-aspek tersebut terabaikan, maka akan mengurangi bahkan menghilangkan arti pencapaian dari aspek ekonomi. Misalnya, seorang pekerja memperoleh penghasilan yang besar dan memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, akan menjadi kurang atau bahkan tidak berarti sama sekali apabila menelantarkan kehidupan keluarga dan kekerabatannya, pekerjaannya bertentangan dengan norma sosial dan agama, tidak sehat secara mental, menghilangkan nilai-nilai budaya diri dan kelompoknya, pekerjaannya bertentangan dengan norma hukum yang berlaku, atau menghilangkan hak-hak politiknya.

E. Landasan Operasional

Landasan operasional pembangunan ketenagakerjaan diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini merupakan penyempurnaan dari peraturan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang ini diatur

berbagai aspek ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif secara periodik, yaitu:

Tatanan *pre employment* meliputi: perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta perluasan kesempatan kerja.

Tatanan *during employment*, meliputi: hubungan kerja, perlindungan kerja, hubungan industrial, kebijakan pembinaan, pengawasan dan penyidikan, serta ketentuan pidana.

Tatanan *post employment*, mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, pesangon, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hubungan industrial sendiri secara khusus di atur di dalam Bab XI mulai pasal 102 hingga pasal 149 serta berbagai kebijakan teknis untuk memudahkan pelaksanaan bagi para penyelenggara di lapangan. Pembahasan tentang kebijakan hubungan industrial di Indonesia akan dibahas pada bab tersendiri.

F. Landasan Yuridis

Hubungan industrial merupakan fenomena sosial yang menggambarkan pola hubungan antara perusahaan sebagai institusi, dengan sekelompok pekerja sebagai pelaksana pekerjaan secara kolektif. Hubungan industrial bukan merupakan hubungan individual, tetapi hubungan kolektivitas, dimana hubungan ini hanya akan terjadi setelah didahului oleh suatu peristiwa hukum antara perusahaan dengan seorang pekerja secara individual, dimana masing-masing mengikatkan diri untuk melakukan dan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam suatu hubungan kerja yang diikat melalui perjanjian kerja. Oleh karena itu, hubungan industrial hanya akan terwujud dalam suatu hubungan kerja setelah didahului oleh perjanjian kerja sebagai peristiwa hukum perdata. Dengan kata lain, sebuah proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak memenuhi syarat suatu hubungan kerja maka bukan merupakan fenomena hubungan industrial.

Oleh karena itu, sebagaimana halnya sifat spesifik dari hukum perburuhan (*labor law*), di dalam hubungan industrial terdapat 3 dimensi hukum yang mengatur di dalamnya, yaitu:

1. Hukum Perdata

Merupakan landasan bagi proses perikatan yang bernama perjanjian kerja untuk terwujudnya hubungan kerja, dengan mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Buku III Titel 7 a, tentang perjanjian kerja. Seperti halnya dalam hukum perikatan, konsekwensi dari perjanjian kerja adalah timbulnya hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja sebagai subyek hukum. Ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja perorangan (*individual labor agreement-ILC*), serta perjanjian kerja kolektif (*collective labor agreement-CLA*), dimana pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja (*union*). Konsekwensi logis lain dari hukum keperdataan adalah terjadinya perselisihan dalam hal adanya pihak-pihak yang tidak melaksanakan materi perjanjian (*wan prestasi*), dimana penyelesaiannya dilakukan melalui proses perdata. Untuk hal ini telah tersedia sistem hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk lembaga peradilan yang bersifat khusus.

2. Hukum Publik

Sebagaimana halnya asas hukum keperdataan, bahwa pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian diasumsikan berada dalam posisi sejajar (*horizontal*), serta memiliki kedudukan dan posisi tawar (*bargaining position*) yang seimbang. Dalam hubungan kerja kondisi tersebut sangat sulit terwujud, karena kondisi senyatanya (*conditio sine qua non*) pekerja memiliki kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha yang cenderung dominan melalui berbagai kelebihan kepemilikan.

Beberapa kelemahan dari pihak pekerja yaitu: 1) ketimpangan jumlah kesempatan kerja yang tersedia dengan jumlah pencari kerja, sehingga meningkatnya angka pengangguran; 2) kemampuan dan kompetensi kerja tidak memenuhi kualifikasi persyaratan kerja; 3)

kurang mampu melaksanakan negosiasi; 4) kelemahan dalam penguasaan aspek-aspek hukum ketenagakerjaan. Akibatnya pekerja menjadi pihak yang termarginalkan, tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup dasarnya, tidak mampu menghasilkan produktivitas optimalnya, sehingga produktivitas dan daya saing perusahaan menjadi lemah.

Pada kondisi tersebut negara harus hadir dan bertindak sesuai kapasitasnya untuk memberi perlindungan terhadap pihak yang dianggap lemah, sehingga tercipta keseimbangan posisi dan mengatasi kondisi makro yang terganggu akibat rendahnya kapasitas dan produktivitas pekerja. Langkah pemerintah dilakukan melalui berbagai kebijakan publik di sektor ketenagakerjaan, yang secara bertahap memasuki area-area yang pada mulanya murni diatur secara keperdataan, tetapi dengan pertimbangan memiliki dampak krusial dan masif, bergeser masuk ke wilayah hukum publik. Beberapa contoh:

- 1) Peraturan Perusahaan (*company regulation*) yang semula merupakan kewenangan perusahaan dan bersifat voluntary, menjadi wajib (*obligation*) bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja 25 orang ke atas.
- 2) Perjanjian kerja yang bersifat opsional untuk dibuat lisan maupun tertulis, selanjutnya menjadi wajib tertulis bagi bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).
- 3) Pengupahan sepenuhnya ditetapkan melalui tawar menawar (*bargaining process*) dengan berbasis kinerja/prestasi, selanjutnya ditetapkan upah minimum sebagai *safety net*.
- 4) Sistem dan model pengupahan serta cara pembayaran upah, pemutusan hubungan kerja dengan kompensasinya (pesangon) serta banyak lagi, dengan kecenderungan makin bertambah peran pemerintah dalam mengatur ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Oleh karena berada dalam ranah hukum publik, maka cara penanganannya pun sudah barang tentu berbeda. Bagi poin-poin yang sudah diatur di dalam hukum publik maka penanganannya

tidak lagi melalui proses keperdataan melalui penyelesaian perselisihan, tetapi dilakukan dengan pelibatan aparatur pemerintah untuk melakukan upaya-upaya penegakan hukum, mulai yang bersifat preventif dan edukatif, hingga tidak menutup kemungkinan yang bersifat represif bahkan pro-yustisia melalui perangkat hukum acara pidana.

3. Hukum Internasional (*International law*)

Selain hukum-hukum nasional baik perdata maupun publik, eksistensi dan proses hubungan industrial juga di atur oleh hukum internasional yang ditetapkan oleh organisasi perburuhan internasional (*International Labor Organization-ILO*), dalam bentuk konvensi internasional yang harus dipatuhi oleh negara anggota melalui ratifikasi oleh perundang-undangan nasional.

Beberapa konvensi ILO yang mengatur hubungan industrial adalah:

1. Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi, telah diratifikasi dengan UU. No. 21 Tahun 2000.
2. Konvensi ILO No. 154 Tahun 1981 tentang Perundingan Bersama
3. Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib
4. Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Penerapan Asas-Asas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, diratifikasi dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956
5. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Pekerja Perempuan Untuk Pekerjaan yang Sama, diratifikasi dengan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957.
6. Konvensi ILO No. 105 Tahun 1967 tentang Penghapusan Kerja Paksa, di ratifikasi dengan Undang-Undang No. 19 Tahun 1999.
7. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan, diratifikasi dengan Undang-Undang No 21 Tahun 1999
8. Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum Untuk Bekerja, diratifikasi dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 1999.

BAB VII

KEBIJAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

A. Makna Kebijakan

Suatu tujuan yang ingin dicapai secara kolektif seperti halnya juga dengan hubungan industrial, harus berbasis pada satu landasan formal yang disepakati dan ditetapkan sebagai acuan dalam pelaksanaannya, apabila tujuan itu ingin dicapai dengan teratur dan terarah. Landasan tersebut biasanya ditetapkan melalui suatu kebijakan (*policy*), yang diwujudkan dan ditetapkan oleh satu kekuasaan negara/pemerintah, sehingga disebut dengan kebijakan publik.

Tidak mudah untuk memberikan definisi kebijakan publik secara tepat, karena studi kebijakan publik memiliki aspek yang luas dan kompleks. Tetapi secara umum dinyatakan bahwa kebijakan publik menggambarkan hubungan antara negara/pemerintah dengan lingkungannya, yaitu berkaitan dengan produk-produk berupa keputusan-keputusan dalam menyelesaikan urusan-urusan publik dan pelayanan masyarakat. Untuk memberikan gambaran lebih luas, di bawah ini akan dikemukakan pendapat beberapa ahli.

Dye (1978: 1) menggambarkan bahwa "*Public Policy as anything a government choose to do or not to do*". Definisi ini mengandung dua makna yaitu: **pertama**, pemerintah merupakan aktor pembuat kebijakan; **kedua**, bahwa kebijakan itu merupakan pilihan dari aparatur pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan Jenkins yang dikutip oleh Howlett dan Ramesh (1995:5) mengemukakan bahwa kebijakan publik sebagai satu rangkaian keputusan yang saling berhubungan, yang diambil oleh aktor politik atau kelompok aktor mengenai pemilihan tujuan dan cara mencapainya diantara struktur khusus

dimana keputusan itu diambil. Disini Jenkins mengakui bahwa kebijakan publik merupakan seperangkat keputusan dan merupakan satu proses dan berorientasi pada tujuan.

Anderson yang dikutip oleh Islamy (1991:21) memberi batasan tentang kebijakan publik sebagai berikut:

1. Selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu.
2. Berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.
3. Apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah dan bukan apa akan dilakukan.
4. Bersifat positif (untuk melakukan sesuatu), bersifat negatif (untuk tidak melakukan sesuatu).
5. Kebijakan publik positif selalu berdasarkan pada peraturan perundang-undangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Hoogerwerf (1978:7) berpendapat bahwa kebijakan sebagai usaha mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana tertentu dan dalam urutan waktu yang tertentu. Sedangkan kebijakan pemerintah adalah kebijakan yang dibuat oleh pejabat pemerintah dan instansi pemerintah.

Kebijakan publik merupakan kewenangan yang dimiliki pemerintah dalam suatu sistem politik, dalam bentuk pengalokasian nilai-nilai pada masyarakat sebagai sarana untuk terpenuhinya kepentingan masyarakat. Alokasi nilai-nilai tersebut dilakukan secara paksa berdasarkan kewenangan yang dimiliki. Hal tersebut sejalan dengan definisi dari David Easton dalam Dye (1987:3) "*Public Policy as the authoritative allocation of values for the whole society*".

Akan tetapi tidak semua keputusan yang dibuat oleh pemerintah dapat dinilai sebagai sebuah kebijakan publik. Ada beberapa karakter yang harus dipenuhi, sebagaimana dikemukakan oleh Anderson (1991: 21).

1. Harus mempunyai tujuan, atau berorientasi pada tujuan.
2. Berisi tindakan atau pola tindakan dari pejabat-pejabat pemerintah.

3. Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, bukan hanya tentang apa yang akan dilakukan.
4. Bersifat positif (merupakan tindakan pemerintah mengenai masalah tertentu), atau negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu).
5. Kebijakan publik yang positif selalu berdasarkan pada peraturan perundang-undangan tertentu dan bersifat memaksa (otoritatif).

Oleh karena itu, ada beberapa komponen yang harus dimiliki agar dapat dinilai sebagai sebuah kebijakan publik, yaitu harus adanya:

1. Tujuan (*goals*) yang ingin dicapai.
2. Rencana (*plan/proposal*), berupa pengertian spesifik untuk mencapai tujuan.
3. Program, rangkaian kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.
4. Kegiatan, yaitu langkah aksi untuk merealisasikan program.
5. Akibat kebijakan (*effect*), yaitu dampak nyata kebijakan, baik yang disengaja atau tidak disengaja, positif maupun negatif, primer ataupun sekunder.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan publik adalah merupakan kewenangan pemerintah dalam suatu sistem politik, berupa pengalokasian nilai-nilai pada masyarakat, sebagai sarana untuk terpenuhinya kepentingan masyarakat. Alokasi nilai-nilai tersebut dilakukan secara paksa berdasarkan kewenangan yang dimiliki. Hal tersebut sejalan dengan pendapat David Easton dalam Dye (1987:3), bahwa: "*Public policy as the authoritative allocation of values for the whole society*".

Dilihat dari dan jenis tingkatan kebijakan, banyak teori yang telah dilansir oleh para ahli kebijakan publik. Seperti halnya Gladden (Badri, 1982:32), kebijakan publik dapat dibedakan menjadi:

1. Kebijakan Politik (*political policy*).
2. Kebijakan Eksekutif (*executive policy*).
3. Kebijakan Administrasi (*administrative policy*).
4. Kebijakan Teknis (*technical or operational policy*).

Kemudian Siagian (1985:49) berpendapat bahwa kebijakan pemerintah terdiri dari 3 tingkatan kebijakan, yaitu:

1. Kebijakan Umum, yang sifatnya mendasar dan prinsipil;
2. Kebijakan Pelaksanaan, dikenal juga dengan istilah kebijakan operasional;
3. Kebijakan Teknis.

Semua jenis dan tingkatan kebijakan tersebut harus mencerminkan kemauan politik yang menampung seluruh aspirasi rakyat, serta ditujukan seutuhnya bagi kepentingan rakyat. Oleh karena itu, selanjutnya akan berfungsi sebagai landasan kegiatan, dimana seluruh tindakan negara/pemerintah serta segenap rakyat harus sesuai dan mengacu pada kebijakan-kebijakan tersebut.

B. Kebijakan Pokok Hubungan Industrial (*Grand Strategy*)

Kebijakan umum atau jika mengikuti konsep Gladden dinamakan dengan kebijakan politik (*political will*) bagi penyelenggaraan hubungan industrial di Indonesia, di tetapkan dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 27 ayat (2) yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Kalimat di atas cukup pendek, tetapi memiliki makna dan kedalaman yang luas dan penuh arti, karena itulah salah satu janji politik negara terhadap warga negaranya, berkaitan dengan Hak Asasi Manusia yang harus dihormati, dijaga, dipatuhi dan dipenuhi oleh negara yang diberi kedaulatan oleh rakyat. Secara implisit pasal tersebut memberi pesan kepada penyelenggara negara untuk senantiasa hadir dan aktif melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan, menjalani kehidupan yang layak menurut ukuran kemanusiaan.

Dengan bekerja manusia dapat menjaga dan mengembangkan eksistensi dirinya, bukan hanya secara ekonomis, tetapi juga secara mental, moral dan sosial. Tidak sedikit orang yang sudah berkecukupan secara material, tetapi mereka masih perlu bekerja. Karena dengan bekerja menjadi sarana pengabdian pada masyarakat,

kesempatan untuk menunjukkan eksistensi dirinya, kesempatan untuk bersosialisasi, bahkan sebagai pertanggungjawaban moral spiritual dan wujud pengabdian kepada Tuhan pencipta alam.

Kehidupan juga bagi manusia memiliki makna yang luas dan dalam, tidak seperti halnya hewan yang cukup mencari makanan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Bagi manusia, kehidupan harus berarti tidak saja bagi diri dan keluarganya, tetapi juga bermanfaat bagi lingkungan kemanusiaan, lingkungan sekitar, bahkan bagi alam semesta.

Tetapi pekerjaan dan penghidupan tersebut harus memenuhi ukuran/kriteria layak menurut ukuran kemanusiaan, salah satunya adalah mampu bekerja dalam kedudukannya sebagai manusia yang dimuliakan oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Internasional Labor Organization (ILO) telah menetapkan Konvensi ILO tentang pekerjaan layak (*decent work*), dimana indikator pekerjaan layak meliputi:

1. Waktu kerja yang terbatas
2. Upah yang kompetitif
3. Jaminan sosial yang memadai
4. Dialog sosial

Dialog sosial (*social dialog*) merupakan satu cara yang bermartabat dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam konteks hubungan industrial. Inti dari dialog adalah komunikasi yang efektif yang dilakukan dalam posisi kesetaraan manusiawi dengan tujuan untuk saling memuliakan dan menguntungkan bagi semua pihak.

C. Kebijakan Operasional (*Operational Policy*)

Kebijakan jenis ini merupakan kebijakan yang dibuat untuk mengatur tatanan kehidupan dan hubungan antara pemerintah dengan masyarakatnya pada satu sektor tertentu, salah satunya pada sektor ketenagakerjaan. Oleh karena itu, meskipun sebagai produk legislasi dan ditetapkan dalam bentuk Undang-Undang, ada

sementara pihak yang menamakannya sebagai Hukum Administrasi (*Administrative Recht*), atau dalam tatanan hukum Indonesia dinamakan Hukum Administrasi Negara. Dengan kebijakan jenis ini diharapkan terwujud sebuah keteraturan sosial dalam hubungan antara negara dengan warga negara, serta hubungan antar warga negara. Di Indonesia sendiri telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, yang mulai berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003.

Jika mempelajari konten dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terlihat bahwa Undang-Undang tersebut berusaha untuk bisa memenuhi pesan-pesan yang tersirat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, pada berbagai dimensi ketenagakerjaan. Sehingga substansi utamanya berkaitan dengan peran negara untuk senantiasa hadir dan aktif melindungi tenaga kerja pada berbagai dimensinya, sehingga terwujud keseimbangan sosial yang dinamis

Konstruksi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari 18 Bab dan 193 pasal yang secara keseluruhan menggambarkan pembagian struktur dan fungsi sebagai sebuah sistem hukum ketenagakerjaan. Materi yang berhubungan dengan hubungan industrial secara langsung diatur tersendiri di dalam Bab XI mulai pasal 102 hingga pasal 149, dengan pembagian kelompok sebagai berikut:

Bab XI

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Pertama

Ketentuan Umum (Pasal 102 s/d Pasal 103)

Bagian Kedua

Serikat Pekerja /Serikat Buruh (Pasal 104)

Bagian Ketiga

Organisasi Pengusaha (Pasal 105)

Bagian Keempat

Lembaga Kerja Sama Bi-partit (Pasal 106)

Bagian Kelima

Lembaga Kerja Sama Tri-partit (Pasal 107)

Bagian Keenam

Peraturan Perusahaan (Pasal 108 s/d Pasal 115)

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 116 s/d Pasal 135)

Bagian Kedelapan

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdiri dari:

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 136)

Paragraf 2

Mogok Kerja (pasal 137 s/d Pasal 145)

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (Pasal 140 s/d Pasal 149)

Sedangkan bab dan pasal yang secara tidak langsung berhubungan dengan praktik hubungan industrial adalah

Bab IX

Hubungan Kerja (Pasal 50 s/d Pasal 66)

Bab X

Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan, terdiri dari:

Bagian Kesatu

Perlindungan

Paragraf 1 Perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Cacat (Pasal 67)

Paragraf 2 Perlindungan Bagi Anak Terpaksa Bekerja (Pasal 68 s/d 75)

Paragraf 3 Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Perempuan (Pasal 76)

Paragraf 4 Perlindungan Waktu Kerja (Pasal 77 s/d Pasal 85)

Paragraf 5 Perlindungan Keselamatan & Kesehatan Kerja (Pasal 86 s/d 87)

Bagian Kedua

Pengupahan (Pasal 88 s/d Pasal 98)

Bagian Ketiga

Kesejahteraan Tenaga Kerja (Pasal 99 s/d Pasal 101)

Bab XII

Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 150 s/d 172)

Bab XIII

Pembinaan (Pasal 173 s/d 175)

D. Kebijakan Teknis

Merupakan kebijakan yang mengatur hal-hal yang bersifat teknis agar kebijakan operasional menjadi lebih mudah dan memiliki kejelasan bagi para penyelenggara dan juga kelompok sasaran dalam pelaksanaannya di lapangan. Kebijakan teknis ini biasanya secara eksplisit sudah diamanatkan di dalam Undang-Undang operasional, baik dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri maupun keputusan pejabat di bawahnya seperti Keputusan Direktur Jenderal.

Cukup banyak produk perundang-undangan yang telah ditetapkan dan masih berlaku di bidang hubungan industrial di Indonesia, beberapa diantaranya:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005, tentang Tata kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tri-partit.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
6. Dan lain sebagainya.

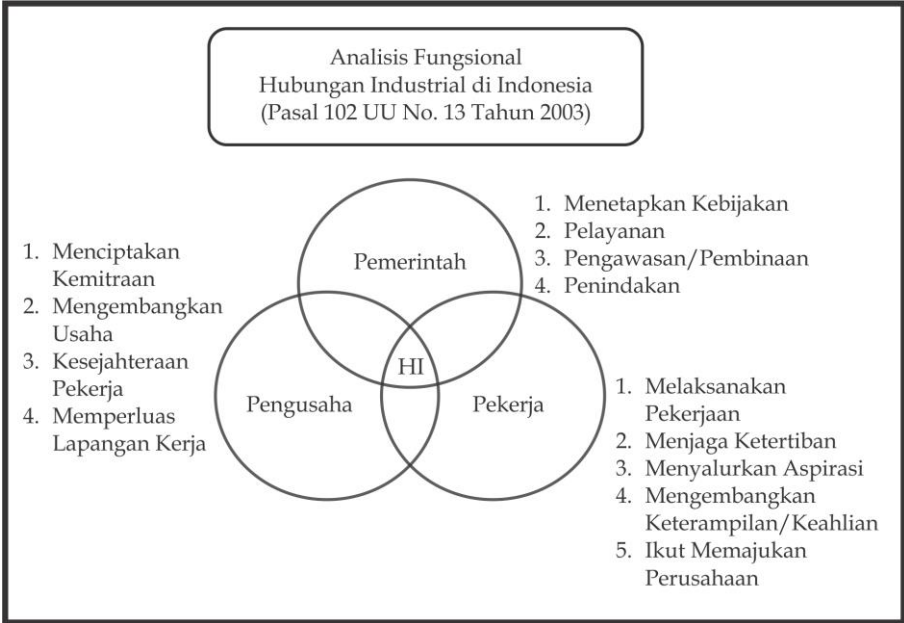
Selain diatur melalui perundang-undangan nasional, hubungan industrial juga diatur oleh peraturan-peraturan internasional dalam bentuk konvensi yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labor Organization-ILO*), yang harus dipatuhi oleh negara anggota melalui proses ratifikasi dengan peraturan perundang-undangan nasional.

E. Analisis Implementasi Kebijakan Hubungan Industrial

Pada bagian ini akan dibahas berbagai materi kebijakan hubungan industrial yang telah ditetapkan berdasarkan konstruksi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta berbagai peraturan pelaksanaannya.

I. Ketentuan Umum

Pada bagian pertama Bab XI UU Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan tentang peran dan fungsi **Pemerintah, Pekerja** dan **Pengusaha** dalam melaksanakan hubungan industrial, dimana ketiganya memiliki fungsi yang spesifik sesuai peran masing-masing dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaan, yang ditetapkan di dalam Pasal 102 ayat (1), (2) dan (3).



Pemerintah

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Pasal 102 ayat (1), (2) dan (3).

Representasi pemerintah di dalam Undang-Undang di atas adalah Menteri, dalam hal ini adalah menteri tenaga kerja. *“Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”* (Pasal 1 point 33 UU. No. 13 Tahun 2003).

Definisi di atas secara eksplisit menunjukkan bahwa sebagaimana halnya penyelenggara negara, pemerintah memiliki fungsi-fungsi spesifik dalam pelaksanaan hubungan industrial dan ketenagakerjaan pada umumnya, yaitu:

1. Fungsi Pengaturan (*Regulating*)

Negara/pemerintah menetapkan kebijakan dalam bentuk peraturan perundang-undangan untuk mengatur hubungannya dengan anggota masyarakat (para pelaku produksi), serta hubungan

diantara para pelaku produksi itu sendiri. Kebijakan harus bersifat obyektif dan katalistik serta mengarah pada tujuan yang lebih baik untuk kepentingan bersama. Sehingga dengan kebijakan tersebut terwujud keteraturan dan keseimbangan yang dinamis, pertumbuhan dan pengembangan usaha, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Tetapi kebijakan ideal yang dapat diterima oleh semua pihak biasanya sangat sulit terjadi. Selalu saja ada pihak yang merasa dirugikan sehingga melakukan protes atau bahkan menolak eksistensi kebijakan, karena dianggap merugikan atau tidak sesuai kepentingannya. Selain itu, kebijakan dalam ketenagakerjaan dan hubungan industrial sangat erat hubungannya dan memiliki dampak langsung terhadap pengembangan bisnis bahkan pertumbuhan ekonomi makro. Seperti kebijakan pemerintah tentang pengupahan, kesejahteraan pekerja, penggunaan pekerja asing, perlindungan kerja, sistem hubungan kerja (*outsourcing* dan sistem kontrak kerja), merupakan hal-hal yang sensitif terjadinya friksi bahkan konflik hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan kecermatan dalam melaksanakan agenda setting kebijakan untuk meminimalisir kemungkinan-kemungkinan negatif dalam implementasi kebijakan, bahkan pelibatan berbagai pihak-pihak berkepentingan (*stake holders*) sangat dianjurkan.

2. Fungsi Pelayanan (*Services*)

Merupakan fungsi negara/pemerintah dalam melaksanakan kebijakan yang memerlukan kehadiran pemerintah, seperti: bimbingan dan pembinaan, pelayanan perijinan, lisensi dan akreditasi, membantu penyelesaian konflik hubungan industrial melalui mediasi/arbitrasi atau rekonsiliasi, perumusan/penetapan dan pengesahan perjanjian kerja bersama, analisis risiko-risiko kerja, pelatihan dan pengembangan kerja dan sebagainya.

Fungsi pelayanan ini seringkali mengalami kendala dalam pelaksanaannya, karena keterbatasan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki pemerintah untuk menjangkau perusahaan yang jumlahnya cenderung meningkat dengan agresif, bentuk industrinya

makin kompleks dan penyebarannya semakin luas. Oleh karena itu, diperlukan peran serta masyarakat untuk membantu pemerintah menangani fungsi-fungsi pelayanan, yaitu melalui lembaga-lembaga sosial dan lembaga-lembaga bisnis yang telah mendapat lisensi dari pemerintah. Misalnya dalam bidang jasa pelatihan kerja, jasa konsultan perburuhan, jasa auditing dan sebagainya, dimana mereka bekerja dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada pemerintah.

3. Fungsi Pengawasan (*Control*)

Merupakan fungsi pemerintah untuk memastikan terselenggara/terlaksananya kebijakan dengan efektif dan efisien, agar tujuan kebijakan tercapai melalui kontrol dan penegakan hukum yang ketat. Fungsi ini secara struktural dan fungsional telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dimana secara definitif dikatakan "*Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan*" (Pasal 1 point 32 UU. No. 13 Tahun 2003).

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara preventif serta represif jika diperlukan, dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki wewenang, kompetensi serta independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Praktik di lapangan menunjukkan bahwa fungsi pengawasan di Indonesia belum efektif dilaksanakan, terbukti masih terjadi banyak pelanggaran terhadap berbagai kebijakan/peraturan ketenagakerjaan baik yang dilakukan oleh pengusaha maupun pihak pekerja, sehingga akibatnya menjadi sumber konflik hubungan industrial. Hal ini terjadi karena kapasitas dan distribusi pengawas ketenagakerjaan yang tidak memenuhi jumlah dan sebaran perusahaan.

4. Fungsi Penindakan

Merupakan fungsi represif dari pemerintah jika ditemukan pelanggaran yang dinilai fatal atau sudah tidak bisa ditangani secara

preventif-edukatif secara berulang-ulang. Untuk menghindari dampak yang lebih luas dan masif, maka dilakukan tindakan penegakan hukum yang bersifat represif yustisial melalui penyidikan (Pasal 182 UU No. 13 Tahun 2003). Ketentuan pidana ketenagakerjaan diatur secara khusus pada pasal 183 sampai pasal 189 UU. No. 13 Tahun 2003, sedangkan sanksi administratif di atur di dalam pasal 190 UU. No. 13 Tahun 2003.

Fungsi inipun dapat dinilai belum efektif dilaksanakan. Selain secara teknis memerlukan biaya yang besar dan proses yang rumit, secara psikologis menunjukkan bahwa kepatuhan yang didorong oleh paksaan hanya menghasilkan kepatuhan semu (*quasi obedience*).

Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Buruh

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya” (Pasal 102 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003).

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 point 3 UU. No. 13 Tahun 2003) .Sedangkan serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di tingkat perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 1 point 17 UU. No. 13 Tahun 2003)

Definisi di atas menunjukkan bahwa di samping memiliki fungsi-fungsi **obyektif individual** sebagai pekerja yaitu, menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban berdasarkan perjanjian kerja dan menjaga ketertiban dalam pelaksanaan pekerjaan, ada juga fungsi **aspiratif subyektif** serikat pekerja berkaitan dengan pemenuhan kepentingan pekerja yaitu fungsi menyalurkan aspirasi secara demokratis, serta

memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Sedangkan fungsi **partisipatifnya** adalah mengembangkan keterampilan dan keahlian, serta ikut memajukan perusahaan.

Dalam praktiknya, fungsi obyektif dan fungsi partisipatifnya seringkali dikalahkan oleh fungsi-fungsi subyektif yaitu perjuangan untuk memenuhi kepentingan pekerja beserta keluarganya. Itulah satu penyebab mendasar yang menjadi hambatan untuk mencapai hubungan industrial yang efektif, yaitu dimana kepentingan diri dan kelompok jauh lebih menonjol jika dibandingkan kepentingan bersama.

Pengusaha

Dalam satu hubungan kerja pengusaha memiliki kedudukan sebagai pemberi kerja, yaitu perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan hukum lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 point 4 UU. No. 13 Tahun). Sedangkan status /kedudukan pengusaha sendiri meliputi 3 kualifikasi, yaitu orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang:

1. Menjalankan perusahaan milik sendiri.
2. Menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Mewakili pemilik perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan”

Dari definisi di atas, mengandung makna filosofis sebagai berikut:

1. Karakter hubungan industrial di Indonesia dilandasi oleh falsafah kemitraan, dimana kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh dalam posisi sejajar, saling mendukung dan saling membutuhkan.
2. Pengembangan usaha merupakan satu keniscayaan, karena dalam keadaan perusahaan yang tumbuh dan berkembang terbuka

peluang untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

3. Dampak dari pengembangan usaha adalah terbukanya perluasan lapangan dan kesempatan kerja, dimana akan menjadi katalisator bagi pertumbuhan ekonomi.
4. Kesejahteraan pekerja dan keluarganya menjadi sasaran utama karena berdampak luas pada kapasitas konsumsi dan pertumbuhan ekonomi.
5. Kesejahteraan pekerja bersifat obyektif, terukur, berbasis kinerja dan prestasi kerja serta keseimbangan yang dinamis.
6. Pekerja merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam status sebagai *human investment*.

Dalam praktiknya landasan ideal seperti di atas belum mampu direalisasikan secara optimal, karena pengusaha masih memandang pekerja sebagai salah satu faktor produksi yang dapat digantikan dengan mudah. Pengupahan masih berbasis upah rendah sehingga tidak mendorong prestasi dan kualitas hasil kerja. Dialog sosial yang komunikatif dan positif belum dilaksanakan dengan baik, sehingga hambatan dan kegagalan hubungan industrial masih sangat rawan dan menjadi pemicu terjadinya friksi bahkan konflik hubungan industrial.

II. Sarana Hubungan Industrial

Tidak terlalu mudah untuk menyelenggarakan dan mencapai hubungan industrial yang efektif dan harmonis, karena terhampar hambatan faktor-faktor ekonomis, psikologis, sosiologis, yuridis, demografis bahkan politik dan keamanan yang kompleks dan komprehensif. Untuk mengatasinya harus dicari satu faktor mendasar yang dapat dijadikan sebagai pengungkit (*leverage*) yang mampu mengatasi berbagai faktor gangguan tersebut secara komprehensif pula. Mengingat bahwa pada dasarnya hubungan industrial merupakan pola interrelasi dan interaksi antara pengusaha dan pekerja untuk terwujudnya hubungan yang harmonis, maka

faktor komunikasi yang intensif dan dengan cara yang tepat dapat dijadikan solusi sebagai pengungkit yang efektif.

Oleh karena itu, diperlukan institusi yang dapat mewedahi struktur, fungsi dan proses komunikasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada dasarnya merupakan sarana bagi terwujudnya tujuan hubungan industrial. Di dalam Pasal 103 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, telah ditetapkan 8 kelembagaan yang diyakini dapat mengambil peran positif sebagai sarana yang efektif, yang terdiri dari: Serikat Pekerja /Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bi-partit, Lembaga Kerjasama Tri-partit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, serta Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan penjelasan sebagai berikut.

Kedelapan kelembagaan di atas bukan merupakan tujuan, tetapi berfungsi sebagai kapasitas yang sebaiknya dimiliki dan digunakan oleh suatu organisasi sebagai alat (*tools, instrument*) untuk memudahkan dalam proses hubungan industrial. Oleh karena itu, kedudukannya bukan sebagai unsur/elemen/komponen yang kehadirannya bersifat mutlak (*absolut*) di dalam proses hubungan industrial, tetapi merupakan alat kelengkapan meskipun memiliki tingkat pengaruh yang penting dan berarti (*significant*).

1. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB)

“Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh “(pasal 102 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003). Pasal di atas menyiratkan bahwa pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja/buruh merupakan hak dan bukan kewajiban, hal tersebut merupakan implementasi dari hak atas kebebasan berserikat sebagaimana dijamin di dalam pasal 28 e ayat (3) Undang-Undang Dasar RI. Tahun 1945. Karena merupakan hak subyektif, maka dapat berlaku juga keadaan sebaliknya, yaitu setiap pekerja berhak untuk tidak menggunakan hak tersebut, bahkan menolak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Kehadiran serikat pekerja/buruh dinilai penting dan dapat digunakan sebagai alat dan wadah untuk menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja sebagai anggotanya. Aspirasi anggota organisasi akan senantiasa hadir dan berkembang sejalan dengan hadir dan berkembangnya keinginan, harapan dan cita-cita pekerja yang sudah dapat dipastikan subyektif dan beraneka ragam. Oleh karena itu, diperlukan pengorganisasian aspirasi serta cara penyampaian yang baik dan beradab, sehingga tidak menimbulkan kekacauan dan dampak yang bersifat merusak (*destruktif*) dan merugikan bagi organisasi dan seluruh *stake holders* yang terlibat.

Selain itu, serikat pekerja/buruh dapat berperan serta lebih luas dalam pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, yaitu melalui peningkatan kapasitas pekerja, menyampaikan pemikiran-pemikiran konstruktif bagi pengembangan perusahaan, serta memobilisasi partisipasi pekerja bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, inti dan peran utama dari serikat pekerja adalah sebagai sarana komunikasi antara pekerja dengan pengusaha, agar tidak terjadi dampak negatif dalam proses hubungan hubungan industrial.

Dalam praktiknya selama ini, serikat pekerja belum mampu berperan sebagai penyeimbang (*well balanced*) dan katalisator bagi pekerja, serta sebagai alat komunikasi yang efektif dan efisien. Selama ini perannya justru lebih dimainkan dan dimobilisasi oleh anggotanya untuk unjuk kekuatan, alat penekan bagi perusahaan, bahkan mengajukan tuntutan-tuntutan di luar materi hubungan kerja, seperti penggantian direksi, kebijakan produksi, pengembangan usaha dan sebagainya, yang senyatanya merupakan wewenang mutlak perusahaan.

Fenomena lain, selain masih berkembangnya politisasi peran serikat pekerja untuk mobilisasi suara bagi kepentingan politik, adalah kehadiran serikat pekerja yang bertambah dengan cepat seiring dengan telah diratifikasinya konvensi ILO tentang kebebasan berserikat. Pada satu perusahaan bisa dibentuk lebih dari satu serikat pekerja/buruh (meskipun keanggotaannya sangat minimalis), sehingga terjadi persaingan untuk rekrutmen keanggotaan. Kondisi

ini bisa menjadi potensi buruk bukan hanya terhadap pola dan proses hubungan industrial, tetapi juga berpengaruh buruk bagi kelancaran proses produksi akibat pengelompokan pekerja berdasarkan sentimen negatif.

Solusi yang dapat digunakan adalah mengubah paradigma tentang eksistensi serikat pekerja. Dimana yang selama ini berperan sebagai kelompok kepentingan (*interest group*) untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja melalui langkah-langkah represif, bergeser menjadi organisasi profesional yang tetap memperjuangkan kedudukan dan kesejahteraan pekerja, tetapi melalui peningkatan kapasitas dan kualitas pekerja agar memiliki *bargaining position* yang kuat dan kompetitif. Sehingga perjuangan untuk peningkatan upah, kesejahteraan pekerja, maupun kepentingan-kepentingan lainnya, selalu diimbangi dengan kekuatan kinerja dan prestasi kerja (*competitive advantage*).

2. Organisasi Pengusaha

Di Indonesia sudah banyak berdiri organisasi yang mewadahi para pengusaha untuk kepentingan-kepentingan pengembangan usaha baik berdasarkan sektor usaha maupun kelompok konsumen. Organisasi pengusaha yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah organisasi yang mewadahi para pengusaha khusus untuk menangani bidang sumber daya manusia serta ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Organisasi tersebut selama ini hanya ada satu yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Sama halnya berkaitan dengan asas kebebasan berserikat, keikutsertaan pengusaha dalam organisasi bukan merupakan kewajiban, tetapi hak prerogratif atau hak pilihan, sehingga bisa digunakan dan atau tidak digunakan (pasal 105 point 1 UU. Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003)

Organisasi ini berawal dari didirikannya *Central Stitching Social-Economizaken van Werkgefers Overlefs* atau Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Pengusaha Indonesia pada tahun

1952. Pada tahun 1970 berubah nama menjadi **Perhimpunan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia**, pada tahun 1982 berganti nama menjadi **Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Indonesia (PUSPI-KADIN)**, karena merupakan perangkat di bawah KADIN. Terakhir pada Munas PUSPI kedua di Surabaya pada tahun 1985 berubah lagi menjadi **Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)**.

Apindo dibentuk seiring dengan meningkatnya isu di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, yang berperan sebagai forum komunikasi dan bertukar pikiran diantara pengusaha tentang isu-isu ketenagakerjaan dan hubungan industrial, salah satunya dengan melindungi, memberdayakan dan membela seluruh pelaku usaha Indonesia terutama anggota Apindo.

Apindo merupakan organisasi sosial kemasyarakatan yang berorientasi profesi dan pengembangan usaha, hal tersebut dapat dilihat dari visi, misi, tujuan serta usaha yang telah ditetapkan dalam AD/ART organisasi.

Visi

“Terciptanya iklim usaha yang baik dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional secara nyata”.

Misi

- 1) Meningkatkan daya juang dan daya saing perusahaan/pengusaha Indonesia.
- 2) Mewujudkan ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- 3) Melindungi, memberdayakan dan membela seluruh pelaku usaha Indonesia terutama anggota.
- 4) Merepresentasikan dunia usaha Indonesia di berbagai lembaga nasional dan internasional dan secara khusus di dalam lembaga ketenagakerjaan.

Tujuan Apindo selain dalam rangka pertumbuhan usaha, dua diantaranya berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan industrial, yaitu: a) terciptanya tingkat sosial ekonomi yang berkeadilan; b) terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan kesetaraan.

Demikian juga dari berbagai usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan, terdapat usaha memberikan pelayanan kepada para pengusaha berupa:

- 1) Perlindungan; menjaga kelangsungan, perkembangan dan pertumbuhan kegiatan usaha
- 2) Pemberdayaan; memberikan informasi, pelatihan dan penelitian tentang perkembangan investasi, ketenagakerjaan dan hubungan industrial
- 3) Pembelaan; Memberikan saran, bimbingan dan atau advokasi dalam masalah hubungan industrial, ketenagakerjaan dan sengketa usaha dalam arti luas.

Dari sekian lama sejarah panjang perjalanan Apindo di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan aspek ketenagakerjaan dan hubungan industrial, secara obyektif harus diberi penilaian masih belum optimal. Hal tersebut dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu:

- 1) Tingkat partisipasi pengusaha/perusahaan dalam keanggotaan Apindo masih sangat rendah dan bahkan cenderung skeptis, hanya mau aktif jika menemukan masalah yang menimpa dirinya.
- 2) Pengusaha cenderung lebih tertarik untuk aktif dan berpartisipasi pada organisasi-organisasi sektoral yang berorientasi pada pengembangan sektor usahanya
- 3) Aktivitas Apindo di sektor ketenagakerjaan dan hubungan industrial masih sangat terbatas dan belum meluas secara geografis. Meskipun secara organisasional sudah terbentuk pada setiap jenjang administrasi pemerintahan, tetapi efektivitasnya masih sangat minimalis.
- 4) Peran Apindo dalam menciptakan kemitraan dengan serikat pekerja/buruh secara bi-partit maupun tri-partit masih sangat

terbatas. Terbukti tingkat konflik masih tinggi dan penyelesaiannya belum banyak menggunakan pendekatan preventif dan persuasif, tapi cenderung menggunakan pendekatan represif melalui penyelesaian jalur hukum.

3. Lembaga Kerja Sama Bi-partit (*LKS Bi-partit*) dan Lembaga Kerja Sama Tri-partit (*LKS Tri-partit*)

Keduanya merupakan sarana hubungan industrial yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Perbedaannya, LKS Bi-partit berada di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis, dimana perusahaan yang mempekerjakan pekerja 50 orang atau lebih, wajib membentuknya. Sedangkan LKS Tri-partit merupakan lembaga yang berada di luar perusahaan yang kedudukannya berjenjang mulai dari tingkat nasional, tingkat provinsi, hingga tingkat kabupaten/kota. Keanggotaannya terdiri dari organisasi pengusaha, gabungan serikat pekerja serta pemerintah.

Kedua lembaga ini sangat representatif sebagai forum komunikasi baik di lingkungan internal perusahaan maupun di eksternal, sehingga berbagai masalah dan kendala dalam pelaksanaan hubungan industrial dapat dibahas dalam suasana yang obyektif rasional, terlepas dari kepentingan kelompok dan keberpihakan. Sayangnya operasionalisasi kedua lembaga ini juga masih sangat terbatas, yaitu adanya kendala-kendala sebagai berikut:

- 1) Keterwakilan pekerja pada forum tersebut seringkali dianggap tidak representatif mewakili para pekerja, karena penunjukan sering tidak mencerminkan keputusan bulat para pekerja, apalagi jika perusahaan memiliki jumlah pekerja yang banyak dan beragam. Ujung-ujungnya bahkan dapat menimbulkan konflik horisontal diantara pekerja.
- 2) Ada kecemburuan dari serikat pekerja yang sudah eksis di perusahaan, dimana peranannya seolah-olah tersaingi bahkan tereliminasi oleh lembaga kerja sama.

- 3) Seringkali hasil-hasil musyawarah dari forum komunikasi tidak dapat diimplementasikan karena tidak mendapat dukungan dari serikat pekerja atau pekerja secara mayoritas.
- 4) Banyak pekerja yang tidak tertarik untuk duduk di forum tersebut karena posisinya menjadi sorotan dan tidak jarang dianggap pro-pengusaha atau pro-pemerintah.

4. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan (PP) atau *company regulation* adalah seperangkat peraturan yang dibuat, disusun dan menjadi tanggung jawab pengusaha secara sepihak, yang isinya mengatur pola hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dan hubungan antar pekerja, termasuk penetapan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha yang bersifat kolektif, serta syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Tujuan dibuatnya peraturan perusahaan adalah untuk terwujudnya ketertiban dan kepastian hukum bagi pengusaha dan seluruh pekerja/buruh, berbeda dengan isi perjanjian kerja yang meskipun tujuannya sama untuk kepastian hukum tetapi bersifat perorangan (*individual agreement*).

Mengingat penting dan strategisnya fungsi peraturan perusahaan bagi kepastian hukum dan hubungan industrial, maka kehadirannya diwajibkan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang atau lebih. Namun demikian kehadirannya tetap saja memiliki beberapa kelemahan mendasar, sehingga tidak cukup kuat untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, karena:

- 1) Hanya disusun sepihak oleh perusahaan tanpa melibatkan pekerja, sehingga terbuka kemungkinan subyektivitas dan penyalahgunaan wewenang yang berpotensi timbulnya friksi dan konflik tentang materi yang diatur dalam peraturan perusahaan.
- 2) Meskipun dinyatakan bahwa dalam penyusunannya harus memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/buruh

(pasal 110 ayat (1), tetapi itu tidak bersifat mengikat sehingga pengusaha bisa saja mengabaikannya.

- 3) Tidak membangkitkan partisipasi dan tanggung jawab pekerja terhadap keputusan dan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 4) Berpotensi untuk terjadinya penolakan oleh pihak pekerja dan wan prestasi dari pihak pengusaha sehingga, dapat menjadi sumber friksi dan konflik terutama tentang pelaksanaan materi peraturan perusahaan.
- 5) Kewajiban pengesahan peraturan perusahaan oleh pihak pemerintah sebelum diberlakukan, hanya berkaitan dengan pencegahan jika terdapat materi yang sekiranya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sedangkan yang sifatnya perdata murni tidak dapat disentuh oleh pemerintah.

5. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Collective Labor Agreement (CLA) adalah *“bentuk perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang secara resmi tercatat pada instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”* (Pasal 1 point 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).

Esensi PKB pada dasarnya sama dengan peraturan perusahaan (PP), yaitu mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban, serta pola hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sehingga diharapkan terwujudnya kepastian ketertiban dan kepastian hukum bagi kedua pihak. Hal yang membedakan secara spesifik dengan PP adalah, PKB disusun secara bersama-sama dengan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja/buruh melalui proses perundingan dengan menggunakan asas musyawarah untuk mufakat. Dengan pola penyusunan seperti demikian maka aspirasi pekerja/buruh dapat diperjuangkan untuk masuk ke dalam materi perjanjian, sehingga pekerja terpuaskan dan ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaannya.

Kehadiran PKB secara ideal harus menggantikan peran dari PP yang dalam penyusunan dan substansi materinya cenderung berpotensi friksi dan konflik hubungan industrial, karena disusun oleh pengusaha sepihak. Namun demikian dalam praktiknya pilihan penggunaan PKB juga tidak semudah yang diperkirakan, karena proses penyusunannya menyimpan banyak potensi hambatan dan masalah yang banyak menguras energi waktu, tenaga, pikiran bahkan biaya yang tidak sedikit. Beberapa diantaranya:

- 1) PKB hanya akan terwujud jika di perusahaan sudah ada serikat pekerja. Sedangkan kehadiran serikat pekerja bersifat fakultatif, artinya merupakan hak pekerja untuk membentuk serta mengikuti atau tidak, yang tidak bisa dipaksakan oleh pihak manapun.
- 2) Hal sebaliknya bisa terjadi justru apabila di perusahaan sudah terbentuk lebih dari satu serikat pekerja, yang kepentingan dan perjuangannya belum tentu bisa sama, atau bahkan cenderung untuk selalu berbeda demi strategi pengaruh dan popularitas. Apalagi ada ketentuan bahwa jika di perusahaan ada lebih dari satu serikat pekerja maka yang dapat mewakili perundingan penyusunan PKB adalah serikat pekerja yang keanggotaannya mayoritas (50 persen plus 1). Jika demikian yang terjadi maka berarti perundingan penyusunan PKB tidak didukung secara bulat, sehingga berpotensi mendapat penolakan dari kelompok serikat pekerja lainnya.
- 3) Perundingan untuk materi yang bersifat terbuka cenderung memerlukan negosiasi yang alot dan memakan banyak pengorbanan waktu, tenaga, pikiran dan bahkan biaya dari kedua belah pihak, bahkan sehingga secara tidak langsung bisa mengganggu proses produksi.

6. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan merupakan sejumlah peraturan yang merupakan produk kebijakan negara/pemerintah sebagai wujud kehadirannya untuk mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta hubungan antara pemerintah dengan pekerja dan pengusaha. Melalui tersedia dan

dilaksanakannya peraturan perundang-undangan, dimaksudkan untuk lebih memastikan positioning serta hak dan kewajiban keduanya, sehingga lebih meminimalisir potensi terjadinya friksi bahkan konflik hubungan industrial yang biasanya berkisar di area perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.

Kondisi di atas karena materi hak dan kewajiban yang terbentuk melalui proses perikatan dalam suatu perjanjian kerja berdasarkan hukum keperdataan, seringkali mengalami kesulitan dalam pembentukan maupun eksekusinya, karena ketidakseimbangan di dalam posisi tawar (*bargaining position*) terutama pada pihak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kehadiran dan peranan negara/pemerintah dalam bentuk kebijakan, untuk mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta antara pemerintah dengan pekerja dan pengusaha, untuk hal-hal yang dinilai kurang bisa diselesaikan oleh hukum keperdataan.

Materi yang diatur biasanya berbentuk standar-standar minimal yang harus dipenuhi, karena apabila tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan dampak negatif yang tidak saja merugikan secara langsung bagi pekerja, tetapi juga merugikan perusahaan dan bahkan masyarakat serta konsumen secara tidak langsung. Di atas standar minimum bukan merupakan kewenangan negara/pemerintah untuk mengatur, tetapi diserahkan kepada mekanisme tawar-menawar yang berbasis pada hukum permintaan dan penawaran, seperti: prestasi kerja, kelangkaan, kebutuhan dan kepentingan.

Beberapa contoh peraturan yang telah ditetapkan seperti:

- 1) Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.
- 3) Undang-Undang RI. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta peraturan-peraturan pelaksanaannya.
- 4) Undang-Undang RI. Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya.

- 5) Peraturan Pemerintah RI. Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, dirubah dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- 6) Peraturan Pemerintah RI. Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi LKS Tri-partit.
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 255 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS. Bi-partit.
- 8) Peraturan Pemerintah RI. No. 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pengupahan.
- 9) dan banyak lagi yang lainnya.

Jumlah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diproduksi oleh negara/pemerintah menunjukkan kecenderungan meningkat dan substansi materinya juga cenderung melebar. Hal tersebut menunjukkan indikator bahwa belum terjadi perbaikan posisi tawar dari pekerja, sehingga masih harus dilakukan proteksi oleh negara/pemerintah. Solusi mendasar yang harus dijalankan adalah meningkatkan kapasitas pekerja baik kompetensi, maupun sikap dan etos kerjanya, sehingga mampu menghasilkan produktivitas dan kualitas hasil kerjanya yang bukan saja menguntungkan perusahaan, tetapi juga konsumen dan masyarakat lainnya.

7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Satu lagi sarana yang digunakan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis adalah tersedia dan berfungsinya dengan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perselisihan diantara pekerja dengan pengusaha, sebagaimana juga perselisihan yang terjadi diantara manusia (*human conflict*) merupakan hal yang natural dan kodrati yang dapat terjadi karena berbagai penyebab yang juga bersifat manusiawi.

Untuk yang satu ini ada 3 aliran mendasar yang memandang konflik dari sisi yang berbeda:

Pertama, Aliran Tradisional, memandang bahwa konflik bersifat negatif dan destruktif dan merugikan organisasi, sehingga harus dihindari.

Kedua, Aliran Interaksionis, memandang bahwa konflik bersifat positif dan konstruktif karena dapat menumbuhkan semangat persaingan, sehingga harus dipupuk agar terus terjaga.

Ketiga, Aliran Humanistis, memandang bahwa konflik merupakan sesuatu yang natural, kodrati dan manusiawi, tetapi positif atau negatifnya dampak suatu konflik tergantung kepada cara mengendalikan dan mengatasi konflik (*conflict management*).

Oleh karena itu, mengelola konflik hubungan industrial merupakan sebuah keniscayaan dan menjadi sebuah keahlian khusus untuk menanganinya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa: "*Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan*".

Dari definisi di atas ada beberapa point penting yang menjadi ciri spesifik dari perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- 1) Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial merupakan atau diawali dengan adanya perbedaan pendapat (*dissent opinion*) antara pekerja dengan pengusaha yang mengarah pada suatu pertentangan (*friksi*) yang berkaitan dengan pelaksanaan hak/kewajiban, tuntutan atas kepentingan-kepentingan, serta perbedaan nilai-nilai diri maupun nilai sosial, yang apabila tidak ditangani secara dini dapat menimbulkan perselisihan (*conflict*). Pada tataran ini merupakan konflik organisasi vertikal (*vertical organizational conflict*) yaitu antara pemberi kerja/pemerintah dengan pelaksana pekerjaan/pemerintah. Materi perselisihan bisa sesuatu

yang bersifat obyektif rasional (materi-materi yang telah diperjanjikan), atau bersifat subyektif irrasional (berdasarkan tuntutan kepentingan atau perbedaan nilai-nilai subyektif). Perselisihan yang masuk pada kategori ini adalah: a). Perselisihan hak (*rechtsgeschil*) atau perselisihan hukum karena berkaitan dengan pelanggaran kesepakatan (*wan prestasi*), serta b). Perselisihan kepentingan (*interest disputes*), yaitu berkaitan dengan ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (Iman Soepomo).

- 2) Jenis lain dari perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan antar serikat pekerja, jika di perusahaan tersebut ada lebih dari satu serikat pekerja. Jenis perselisihan ini merupakan konflik organisasi horisontal (*horizontal organizational conflict*), dengan materi lebih mengarah pada perjuangan politis untuk persaingan pengaruh dalam memperoleh dukungan keanggotaan, atau perbedaan materi yang diperjuangkan. Di dalam UU. No. 2 Tahun 2004 pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa: "*perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lainnya hanya terjadi dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan*".
- 3) Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya bukan atau tidak harus selalu diikuti dengan perselisihan hubungan industrial, apabila kedua belah pihak sepakat untuk terjadinya PHK. Perselisihan akan timbul manakala tidak ada kesetujuan mengenai alasan, proses, serta tunjangan, pesangon dan ganti rugi akibat PHK.

Pada UU. No. 2 Tahun 2004 juga ditetapkan langkah dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan wajib dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Ini yang dimaksud dengan penyelesaian secara bi-partit di tingkat perusahaan.
- 2) Tetapi jika langkah ini telah dilaksanakan tetapi tidak mampu menyelesaikan, dapat ditempuh jalur lain, yaitu: a) penyelesaian

dengan menggunakan jasa *mediasi*; b) atau, menggunakan jasa *konsiliasi*; c) atau, menggunakan jasa *arbitrase*.

- 3) Dari ketiga alternatif penyelesaian di atas, jika belum dicapai kesepakatan, maka para pihak masih punya kesempatan untuk mengajukan banding pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat, bahkan untuk jenis perselisihan tertentu dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (untuk proses ini akan di bahas pada bagian tersendiri).

Ada dimensi lain yang masuk dalam ruang lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu menangani **mogok kerja** dan **penutupan perusahaan** (*lock-out*).

Mogok Kerja

“Mogok kerja merupakan tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan” (UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 point 23). Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh tetapi harus dilakukan secara sah, tertib dan damai, sebagai akibat gagalnya perundingan.

Penutupan Perusahaan (Lock Out)

“Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan” (UU. No. 13 Tahun 2003 pasal 1 point 24). Penutupan perusahaan juga merupakan hak dasar pengusaha, tetapi tidak dibenarkan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja dan atau serikat pekerja.

Meskipun mogok kerja dan penutupan perusahaan merupakan hak dasar bagi pekerja dan pengusaha yang telah diatur oleh konstitusi, tetapi dalam pelaksanaannya tidak boleh merusak,

merugikan, melanggar hukum dan mengganggu kepentingan umum yang lebih besar. Oleh karena itu, sebelum dilaksanakan harus mengajukan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pihak yang berwenang, sehingga dalam pelaksanaan dapat menghindari hal-hal yang negatif di atas.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa terjadinya perselisihan hubungan industrial serta mogok kerja dan penutupan perusahaan (meskipun dijamin oleh konstitusi), tetapi pada dasarnya merupakan indikator bentuk kegagalan proses dan tujuan hubungan industrial. Selama ini pelaksanaan hubungan industrial (termasuk penanganan penyelesaian perselisihan dan mogok kerja), lebih menggunakan pendekatan yuridis formal melalui penyelesaian yang bersifat represif, kurang menggunakan pendekatan yang bersifat preventif persuasif dan edukatif.

Padahal senyatanya hubungan industrial merupakan fenomena hubungan kemanusiaan (*human interrelation*), dimana di dalamnya sangat kental hubungan komunikasi yang dialogis dengan pengaruh erat faktor-faktor psikologis, sosiologis serta kultural. Bahkan satu hal yang masih sangat jarang dilakukan adalah pendekatan manajerial untuk mengelola proses hubungan industrial melalui penggunaan fungsi-fungsi manajemen yang efektif, yaitu: perencanaan yang matang, pengorganisasian yang tepat, pengkoordinasian yang terpadu, pengawasan yang ketat, serta yang sangat mendasar adalah kepemimpinan yang kuat dan berketeladanan.

BAB VIII

HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

A. Pengertian dan Makna Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan akibat hukum dari suatu peristiwa hukum yang bernama perjanjian kerja. Sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1, poin 15).

Dari definisi di atas, maka kriteria hubungan kerja adalah merupakan salah satu fenomena dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat privat dan individualistik, yang di dalamnya ada unsur/elemen, yaitu:

1. Pengusaha, sebagai pemberi kerja
2. Pekerja/buruh, sebagai pelaksana pekerjaan
3. Perjanjian kerja
4. Pekerjaan
5. Upah
6. Perintah

Keenam unsur/elemen di atas merupakan persyaratan mutlak (absolut) yang harus ada dan terjadi untuk dapat dipenuhinya suatu hubungan kerja. Jika salah satu (apalagi lebih) unsur/elemen tidak ada dan terjadi, maka tidak memenuhi kualifikasi sebagai suatu hubungan kerja. Hal tersebut sangat penting, mengingat dari peristiwa tersebut dapat berakibat luas yaitu memberi kepastian hukum pada status hubungan antara pengusaha

dengan pekerja/buruh, menjadi dasar timbulnya hak dan kewajiban, serta mulai dan berakhirnya hubungan kerja.

Meskipun secara implisit merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan (hukum publik), tetapi karena substansi yang diatur berkaitan dengan perjanjian serta memiliki implikasi terhadap hak dan kewajiban, maka asas dan prinsipnya mengacu pada hukum keperdataan, khususnya hukum perjanjian (KUH Perdata, Buku III Titel 7 a). Sedangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, diatur di dalam Bab IX mulai Pasal 50 sampai Pasal 66.

Di bawah ini dapat ditunjukkan keterhubungan kedudukan antara hubungan kerja dengan hukum perburuhan.

Hukum Perburuhan, adalah keseluruhan aturan, ketentuan, kaidah, norma, yang mengatur tatanan hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang berada dalam konteks **hubungan kerja**.

Hubungan Kerja, adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh (Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003)

Dari keenam unsur/elemen hubungan kerja, lima unsur berstatus sebagai subyek dan obyek hukum, sedangkan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum yang menentukan terjadinya akibat hukum yaitu hubungan kerja. Oleh karena itu, untuk memahaminya, sedikit banyak perlu dibahas tentang teori dan asas-asas hukum perjanjian kerja.

B. Teori dan Asas-asas Hukum Perjanjian Kerja

Pada setiap peristiwa hukum senantiasa harus terlibat adanya subyek dan obyek hukum, demikian juga halnya pada hukum perburuhan/ketenagakerjaan.

Subyek hukum ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Pengusaha/majikan (sebagai pemberi kerja/subyek hukum perorangan).
2. Pekerja/buruh (sebagai pelaksana pekerjaan/subyek hukum perorangan).
3. Organisasi Pekerja dan organisasi pengusaha (subyek hukum badan).

Obyek hukum ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Obyek material

Merupakan proses kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis, dalam bentuk hasil kerja dan penambahan nilai. Hasil kerja yang berbentuk penambahan nilai, bagi pengusaha berupa keuntungan, sedangkan bagi pekerja dalam bentuk upah.

2. Obyek formal

Merupakan kompleksitas hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang terbentuk melalui proses perjanjian kerja, sehingga hubungan tersebut dinamakan dengan **hubungan kerja**

Perjanjian kerja adalah peristiwa hukum sebagai unsur paling mendasar dalam terbentuknya hubungan kerja, yaitu hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha.

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka harus mengikuti dan terpenuhinya syarat-syarat sahnya sebuah perjanjian pada umumnya. Syarat-syarat tersebut menurut hukum kontrak (*law contract*) versi Anglo Saxon (USA) adalah adanya:

1. Penawaran (*offer*) dan penerimaan (*acceptance*).
2. Kesesuaian kehendak (*meeting of minds*).
3. Prestasi/janji (*consideration*).
4. Kewenangan hukum para pihak (*competent legal parties*) dan pokok persoalan yang sah (*legal subject matter*).

Sedangkan menurut hukum Eropa Kontinental, dalam Pasal 1320 KUH Perdata atau Pasal 1365 Buku IV NBW (BW Baru) Belanda, mempersyaratkan harus adanya:

1. Kesepakatan kedua belah pihak (*toesteming/izin*).
2. Kecakapan/kewenangan bertindak untuk melakukan perbuatan hukum dan
3. Obyek perjanjian (*onderwerp derovereenkomst*)
4. Kausa yang halal (*geoorloofde oorzaak*)

Selain itu, agar perjanjian kerja dapat memenuhi kriteria tentang bentuk-bentuk perjanjian yang sah, maka perjanjian kerja tersebut harus memenuhi **unsur-unsur perjanjian** serta **asas-asas perjanjian**.

Unsur-unsur Perjanjian:

1. Adanya bagian/unsur sebagai inti (pokok) perjanjian (disebut juga *essensialia*), yaitu unsur mutlak (absolut) keberadaannya, apabila tidak ada maka perjanjian menjadi tidak sah
2. Adanya bagian/unsur bukan inti (pokok) perjanjian, ada dua bentuk:
 - a. *Naturalia*, bagian perjanjian yang bersifat mengatur terhadap pihak-pihak
 - b. *Aksidentalialia*, bagian tambahan yang bersifat mengikat pihak-pihak

Asas-asas Perjanjian

Ada sepuluh asas perjanjian, yaitu:

1. Kebebasan berkontrak
2. Konsensualisme
3. Kepercayaan
4. Kekuatan mengikat
5. Persamaan dalam hukum
6. Keseimbangan
7. Kepastian hukum
8. Moral
9. Kepatutan
10. Kebiasaan

Dari kesepuluh asas tersebut, paling sedikit harus memenuhi 3 asas perjanjian, yaitu:

1. Asas Konsensualisme

Harus adanya kesepakatan dan kesamaan kehendak dari para pihak untuk mencapai tujuan perjanjian dan tidak boleh ada unsur paksaan

2. Asas Kekuatan Mengikat

Perjanjian harus bersifat mengikat para pihak dan tidak dapat dibatalkan atau ditarik kembali oleh salah satu pihak

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Dalam melakukan perjanjian, para pihak bebas dan tidak perlu terikat pada bentuk perjanjian tertentu, kecuali: a) Tidak dilarang Undang-Undang, b) Tidak bertentangan dengan undang-undang, c) Tidak bertentangan dengan kepentingan umum.

Pengaturan tentang perjanjian kerja di Indonesia sudah mengikuti kaidah dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Hal tersebut secara terinci diatur di dalam Pasal 50 hingga Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, seperti:

1. Adanya Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(Poin 1 dan poin 2 dapat dibatalkan, poin 3 dan poin 4 batal demi hukum (Pasal 52 UU No 13 2013))

Hal yang cukup spesifik, di dalam Undang-Undang tersebut ditetapkan pembedaan jenis-jenis perjanjian kerja berdasarkan dua kualifikasi, yaitu:

1. Menurut masa berlakunya perjanjian.
2. Menurut cara pekerjaan dilaksanakan.

C. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Pembagian Perjanjian Kerja Menurut Masa Berlakunya Perjanjian

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Diatur di dalam pasal 57 hingga Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana di dalamnya memuat ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan.
2. Harus dibuat secara tertulis.
3. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
4. Hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara,
 - b. Penyelesaiannya paling lama 3 tahun,
 - c. Bersifat musiman,
 - d. Berhubungan dengan produk baru, produk tambahan, masih percobaan, masih penjurangan.
5. Masa perjanjian paling lama 2 tahun, dengan perpanjangan 1 kali (paling lama 1 tahun).
6. Pembaharuan harus melewati tenggang waktu 30 hari (hanya untuk 1 kali) paling lama 2 tahun.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Diatur di dalam Pasal 60 hingga Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana di dalamnya memuat hal-hal umum perjanjian kerja, yaitu:

1. Dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 bulan.
2. Selama masa percobaan upahnya dilarang di bawah upah minimum.

3. Mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja.
4. Jika perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka harus dibuat surat pengangkatan kerja.

Pembagian Perjanjian Kerja Menurut Cara Pekerjaan Dilaksanakan

Ada tiga jenis perjanjian kerja menurut cara pekerjaan dilaksanakan

1. Perjanjian Kerja biasa.
2. Perjanjian pemborongan pekerjaan.
3. Perjanjian penggunaan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja.

1. Perjanjian Kerja Biasa

Adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak diatur dalam Pasal 50–Pasal 63 UU 13 Tahun 2003 baik PKWT maupun PKWTT, sebagaimana dijelaskan pada bagian terdahulu.

2. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Pasal 65 UU. No. 13 Tahun 2003)

Adalah bentuk perjanjian yang dilakukan oleh satu perusahaan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan pada dan untuk dilaksanakan oleh perusahaan lainnya. Jadi di sini subyek hukumnya bukan antara badan dengan pekerja, tetapi antara badan dengan badan (hubungan korporasi). Oleh karena itu, berbeda dengan perjanjian kerja pada umumnya, karena obyek yang diperjanjikan bukan tentang penggunaan pekerja, tetapi penyerahan sebagian pekerjaan.

Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi pada jenis perjanjian pemborongan pekerjaan ini, dengan tujuan utamanya agar ada kejelasan status, serta untuk melindungi pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan pemborong pekerjaan. Diantaranya:

- 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan harus dibuat secara tertulis.

- 2) Ada pembatasan jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan (diborongkan).
- 3) Persyaratan badan hukum bagi perusahaan pemborong pekerjaan.
- 4) Persyaratan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan pemborong pekerjaan.

3. Perjanjian Penggunaan Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003)

Adalah bentuk perjanjian antara perusahaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*outsourcing*) untuk menyediakan pekerja dipekerjakan di perusahaannya. Sama halnya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian inipun sebenarnya tidak termasuk di dalam kualifikasi perjanjian kerja, tetapi lebih merupakan perjanjian korporasi.

Beberapa persyaratan diatur dan harus dipenuhi pada perjanjian jenis ini sama halnya adalah untuk memberi kejelasan status dan melindungi pekerja dari perusahaan pemborong pekerjaan. Seperti:

1. Pembatasan jenis jenis pekerjaan yang dapat menggunakan pekerja dari penyedia jasa pekerja.
2. Persyaratan perlindungan kerja, perlindungan upah, syarat-syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan.

D. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerja serta Perjanjian Penggunaan Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan fenomena yang sudah lama berlangsung di semua belahan dunia, termasuk di Indonesia. Di Indonesia sendiri secara konkrit telah diatur di dalam KUH Perdata Buku Ketiga Titel 7A, tentang **Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan**. Sedangkan istilah **out sourcing** merupakan konotasi dalam ilmu manajemen, yang penggunaannya tidak selalu sesuai dengan istilah pemborongan pekerjaan.

2. Ada 2 jenis perjanjian dalam perjanjian untuk melakukan pekerjaan menurut KUH Perdata, yaitu: 1). **Perjanjian Kerja**, 2). **Perjanjian Pemborongan Pekerjaan** (pasal 1601 KUH Perdata, dimuat di dalam Stbld. 335, 458 dan 565 Tahun 1926, serta Stbld. 108 Tahun 1927).
3. **Perjanjian Kerja**: adalah suatu perjanjian dimana **buruh** di satu pihak mengikatkan diri untuk bekerja pada **majikan** di lain pihak, selama suatu waktu tertentu dengan menerima **upah** (pasal 1601 a), pengaturan lebih lanjut di dalam pasal 1601 d sampai 1603 z KUH Perdata. Akibat hukum dari perjanjian kerja maka timbullah **Hubungan Kerja**. Unsur-unsurnya: adanya majikan, pekerja/buruh, upah, pekerjaan, serta perintah.
4. **Perjanjian Pemborongan Pekerjaan**: adalah suatu perjanjian dimana **pemborong** di satu pihak mengikatkan diri untuk membuat suatu pekerjaan tertentu bagi **yang memborongkan** di lain pihak, dengan **pembayaran tertentu** (pasal 1601 b). Rincian pengaturan lebih lanjut di atur di dalam pasal-pasal 1604 sampai dengan pasal 1617 KUH Perdata. Akibat hukum dari perjanjian pemborongan pekerjaan maka timbullah **Hubungan Pemborongan Pekerjaan**. Unsur-unsurnya: adanya pihak yang memborongkan pekerjaan, pihak pemborong pekerjaan, adanya pekerjaan yang diborongkan (barang maupun jasa), adanya harga yang diperjanjikan, serta adanya waktu tertentu.
5. Perjanjian pemborongan pekerjaan pada dasarnya bukan merupakan fenomena ketenagakerjaan, karena tidak adanya unsur-unsur hubungan kerja. Sehingga lebih tepat disebut sebagai **hubungan korporasi**.
6. Dengan dimasukkannya aspek perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan menjadi salah satu substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, hal tersebut mangindikasikan:
 - a. Mengubah status hukum perjanjian kerja dan pemborongan pekerjaan dari status perdata murni menjadi status hukum publik.

- b. Sering ditemukan adanya fenomena masalah dalam pelaksanaan perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan, selama diatur oleh hukum privat. sehingga diperlukan peran negara terhadap proses perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan, yang dimaksudkan untuk menjalankan fungsi perlindungan bagi terwujudnya keseimbangan dalam kehidupan masyarakat.
 - c. Terjadinya perubahan karakter dalam pengaturan perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan, dari semula berlandaskan kebebasan melalui proses negosiasi, menjadi perjanjian yang berlandaskan regulasi. Salah satu karakter dari hukum publik: bersifat **mengatur** dan atau **memaksa**, menuntut adanya **kepatuhan**. bersifat **mengikat** (wajib dilaksanakan tanpa pilihan), Oleh karena itu, harus disertai **sanksi** yang memadai untuk menjamin dilaksanakan.
7. Implementasi konsep pemborongan pekerjaan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, diekspresikan ke dalam dua bentuk perjanjian, yaitu: 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (pasal 65), dan 2). Penyediaan jasa pekerja/buruh (pasal 66). Untuk keduanya telah diatur tentang: jenis-jenis pekerjaan yang dapat diborongkan, persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi, serta pengaturan-pengaturan lain yang berkaitan dengan penggunaan pekerja/buruh.
8. Substansi utama pengaturan pemborongan pekerjaan lebih ditujukan pada upaya perlindungan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan pada perusahaan-perusahaan yang memborong pekerjaan, serta perusahaan-perusahaan yang menjadi penyedia jasa pekerja/buruh. Substansi yang diatur meliputi:
- a. Perlindungan kerja, syarat-syarat kerja termasuk tentang pengupahan.
 - b. Status hubungan kerja pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan- perusahaan pemborongan pekerjaan serta pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

9. Beberapa substansi yang sering dipermasalahkan dan menjadi sumber ketidakpuasan masyarakat dalam pelaksanaan pemborongan pekerjaan, adalah
 - a. Penerapan pemborongan pekerjaan pada jenis-jenis pekerjaan yang tidak memenuhi syarat untuk dapat diborongkan, sebagaimana diatur di dalam pasal 65 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003, yaitu: 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
 - b. Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak tepat bagi para pekerja yang bekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan. Ada kesan seolah-olah PKWT dapat diterapkan pada semua pekerja yang bekerja pada perusahaan pemborongan, meskipun jenis pekerjaannya tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 tahun 2003.
 - c. Pelanggaran terhadap prinsip-prinsip pelaksanaan PKWT sebagaimana diatur di dalam pasal 59 ayat (3) sampai dengan (7), serta pasal 66 ayat (1) sampai (4) UU. No. 13 tahun 2003.
 - d. Pemberian hak serta perlindungan kerja bagi para pekerja yang bekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan, seringkali lebih rendah dibandingkan bagi pekerja lain yang bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, atau tidak mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
10. Tidak ada hubungan korelatif antara kebijakan pemborongan pekerjaan baik berupa penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak perusahaan lainnya maupun penggunaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dengan kebijakan mengenai perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT. PKWT dapat diterapkan pada semua jenis perusahaan dan pekerjaan, asal memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan di dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003. Di lain pihak pada perusahaan pemborongan pekerjaanpun, tidak semua

pekerjanya dapat digunakan PKWT, apabila jenis pekerjaannya tidak memenuhi syarat yang ditetapkan.

11. Penerapan konsep hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja serta pemborongan pekerjaan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah mencoba untuk memenuhi aspek-aspek sosial, ekonomis, maupun yuridis. Kelemahan utama secara yuridis adalah, **pertama**, tidak dicantumkannya sanksi pidana terhadap pasal-pasal krusial, khususnya yang menentukan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelenggarakan pemborongan pekerjaan serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. **Kedua**, adanya substansi yang bisa multi tafsir, seperti apa yang dimaksud kegiatan penunjang, sejauhmana batasan tentang *core business*. **Ketiga**, pemahaman yang belum tepat bahkan kadangkala keliru mengenai konsep pemborongan pekerjaan, yang senantiasa dikaitkan dengan jenis perjanjian kerja, serta dengan hak dan perlindungan kerja.
12. Sering dijumpai pemahaman yang keliru khususnya dari pihak pemberi kerja, yang menganggap bahwa penggunaan pemborongan pekerjaan secara ekonomis dinilai mampu mengurangi biaya dibandingkan apabila dilaksanakan sendiri. Pemahaman yang seharusnya adalah **lebih mudah, tetapi tidak lebih murah**. Karena apabila ada pengurangan biaya maka dapat mengurangi unsur kualitas atau kuantitas, karena harus memperhatikan faktor *management fee* bagi pemborong pekerjaan.

BAB IX

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian dan Makna Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila mengacu pada sasaran pokok hubungan industrial yaitu menciptakan *INDUSTRIAL HARMONIC* serta *ECONOMIC DEVELOPMENT*, maka perselisihan hubungan Industrial dapat dianggap sebagai salah satu indikator kegagalan dalam proses pengelolaan hubungan industrial, dimana berubah menjadi hasil akhirnya berubah menjadi *INDUSTRIAL DISHARMONIC* dan *ECONOMIC DECREASES*.

Apabila mengacu pada pendekatan teori perilaku organisasi (*organizational behavior*), maka perselisihan hubungan Industrial dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk dari konflik organisasi (*organizational conflict*), yaitu konflik yang terjadi diantara para anggota atau para pelaku organisasi, yang disebabkan karena adanya kepentingan yang berbeda, ketidaksepakatan atas tujuan yang ingin dicapai, atau ketidaksepahaman tentang metode pencapaian yang digunakan (Keith Davis & John W. Newstrom, 1996).

Jenis-jenis konflik organisasi menurut teori tersebut:

1. Konflik Vertikal, yaitu konflik antara atasan dengan bawahan atau manajemen dengan pegawai.
2. Konflik Horisontal, yaitu antar bawahan (antar pekerja), misalnya konflik antar Serikat Pekerja.
3. Konflik Diagonal, yaitu konflik antara anggota organisasi dengan pihak luar organisasi.

Ada beberapa pandangan yang berbeda berkaitan dengan eksistensi dan peran dari konflik organisasi, dimana akhirnya dapat dikelompokkan ke dalam tiga pandangan.

1. Pandangan Tradisional

Kelompok ini memandang bahwa semua konflik bersifat buruk dan tidak baik, karena senantiasa berpotensi menimbulkan kekerasan, kerusakan, irasional, sehingga destruktif dan merugikan organisasi.

2. Pandangan Hubungan Kemanusiaan

Kelompok ini memandang bahwa konflik merupakan sesuatu yang wajar, tidak terelakkan dan seringkali bisa bermanfaat untuk organisasi anggota organisasi, tergantung pada bagaimana organisasi memandang serta mengelola konflik.

3. Pandangan Interaksionis

Kelompok ini berpandangan bahwa konflik bersifat konstruktif dan fungsional (bermanfaat), karena menimbulkan kreativitas, dan inovasi. Mereka beranggapan bahwa kelompok yang senantiasa kooperatif, tenang, damai dan serasi cenderung statis, apatis dan tidak tanggap terhadap perubahan. (Stephen P. Robbins, 2002).

Perselisihan hubungan industrial mendapat posisi dan perhatian yang sangat besar dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Hal tersebut karena secara filosofis maupun strategis terlalu besar biaya yang harus dikorbankan untuk mengatasi apabila perselisihan sudah terjadi. Biaya tersebut sangat kompleks, tidak hanya kerugian material secara langsung, tetapi juga kerugian waktu, kesempatan, biaya sosial maupun biaya psikologis.

Untuk itu maka sikap pandang Hubungan Industrial Pancasila memandang bahwa konflik hubungan industrial merupakan sesuatu yang manusiawi dan bahkan biasa konstruktif tergantung kemampuan untuk mengelolanya. Selain itu penanganan konflik lebih ditekankan pada tindakan preventif (pencegahan) dan

promotif (melalui dialog), dari pada penyelesaian secara represif setelah konflik terjadi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selain diatur secara umum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, secara khusus telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Undang-Undang tersebut diatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, meskipun lebih bersifat represif melalui jalur judicial.

B. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang berkaitan dengan pelaksanaan hak yang telah diperjanjikan dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sedangkan hak-hak yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan (hukum publik), tidak dapat diselesaikan dengan cara perselisihan hubungan industrial, tetapi diselesaikan melalui proses hukum pidana, karena merupakan pelanggaran peraturan perundang-undangan.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang berkaitan dengan ketidaksesuaian paham tentang syarat-syarat kerja yang tidak diatur dalam perjanjian, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang terjadi berkaitan dengan ketidaksesuaian paham dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh, baik persetujuan tentang PHK nya sendiri, proses PHK, maupun besarnya pesangon.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Merupakan perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dalam satu perusahaan mengenai keanggotaan, serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatkerjaan.

C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ada 5 (lima) cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana di atur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

1. Penyelesaian Perselisihan Secara Bi-partit

Merupakan cara penyelesaian yang mutlak harus dilakukan untuk setiap jenis perselisihan menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK maupun perselisihan antar SP/SB. Wajib dilaksanakan secara langsung oleh pihak-pihak (pekerja dan pengusaha/manajemen) secara musyawarah, tanpa melibatkan pihak ketiga dan merupakan awal langkah penyelesaian. Bentuk penyelesaiannya berupa **Persetujuan Bersama**.

Apabila tidak berhasil dicapai persetujuan bersama, maka pihak-pihak dapat bersepakat untuk melanjutkan penyelesaian ke tahap kedua, dimana ada 3 opsi penyelesaian, yaitu melalui cara Mediasi, cara Konsiliasi, atau cara Arbitrasi.

2. Penyelesaian Perselisihan Dengan Cara Mediasi

Merupakan penyelesaian perselisihan tingkat kedua apabila penyelesaian secara bi-partit tidak berhasil mencapai persetujuan bersama, dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat limpahan perkara dari pihak-pihak yang berselisih.

Cara ini dapat menangani semua jenis perselisihan (kepentingan, hak, Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar SP/SB). Hasil penyelesaian diharapkan berupa **persetujuan bersama**

(PB), sedangkan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan produk yang bernama **anjuran tertulis**. Apabila anjuran tidak diterima oleh salah satu atau kedua pihak (melalui jawaban anjuran), maka pihak-pihak dapat mengajukan penyelesaian ke Peradilan Hubungan Industrial.

3. Penyelesaian Perselisihan Dengan Menggunakan Cara Konsiliasi

Merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan SP/SB, dengan menggunakan jasa pihak ketiga yaitu jasa **konsiliator** (juru damai), yang ditunjuk dengan kesepakatan oleh masing-masing pihak.

Produk penyelesaiannya berupa **persetujuan bersama (PB)**. Apabila tidak dicapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan **anjuran tertulis**, yang dapat dipertimbangkan oleh masing-masing pihak untuk menerima atau menolak melalui jawaban anjuran. Dalam hal anjuran konsiliator ditolak, maka pihak-pihak dapat melanjutkan perkara ke peradilan hubungan industrial.

4. Penyelesaian Perselisihan Dengan Menggunakan Cara Arbitrase

Merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat kedua yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB, dengan menggunakan jasa **arbiter** (wasit atau juru runding), yang berasal dari kalangan profesional dan yang ditunjuk melalui kesepakatan masing-masing pihak.

Produk hasil penyelesaian berupa **nota kesepakatan**, apabila dari perundingan diperoleh kesepakatan. Sedangkan apabila tidak dicapai kesepakatan, maka arbiter mengeluarkan **putusan** yang bersifat final dan mengikat kedua belah pihak, kecuali apabila dalam putusan tersebut dinilai ada unsur-unsur yang bertentangan, maka pihak-pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

5. Penyelesaian Perselisihan melalui Peradilan Hubungan Industrial

Merupakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh lembaga peradilan, setelah mendapat limpahan kasus perselisihan yang tidak berhasil diselesaikan oleh lembaga bi-partit, cara cara mediasi maupun konsiliasi. Peradilan ini merupakan salah satu bentuk peradilan hukum yang berada pada lembaga pengadilan negeri, dengan susunan hakim yang terdiri hakim ad hoc dan hakim karier. Putusan PPHI dapat di kasasi oleh pihak-pihak ke Mahkamah Agung.

D. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

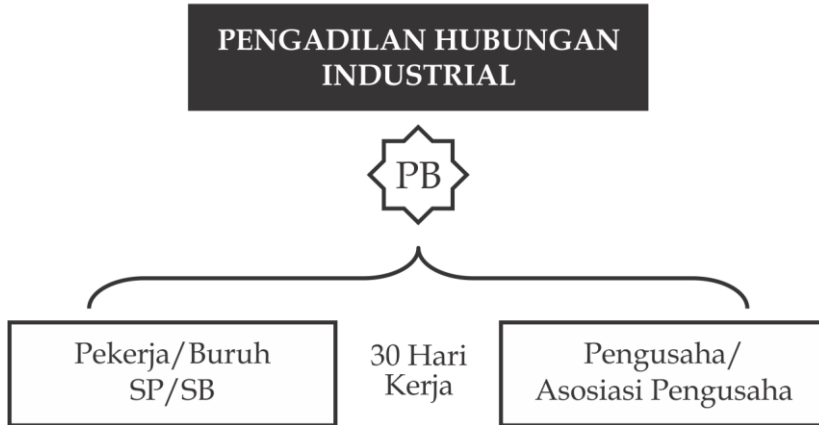
Di bawah ini akan dijelaskan mekanisme yang harus dilalui pada setiap tahapan dan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk tentang alokasi waktu yang harus ditempuh.

1. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian Cara Bi-partit

Setiap jenis perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara bi-partit di dalam internal perusahaan, agar dicapai kesepakatan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dengan pekerja yang dilandasi rasa kekeluargaan.

Dalam tenggang waktu 30 hari kerja diharapkan dapat dicapai kesepakatan, yang dituangkan dalam persetujuan bersama. Apabila tidak tercapai kesepakatan, kedua pihak harus bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui jasa pihak ketiga, dengan opsi jasa mediasi, konsiliasi jasa atau Arbitrase.

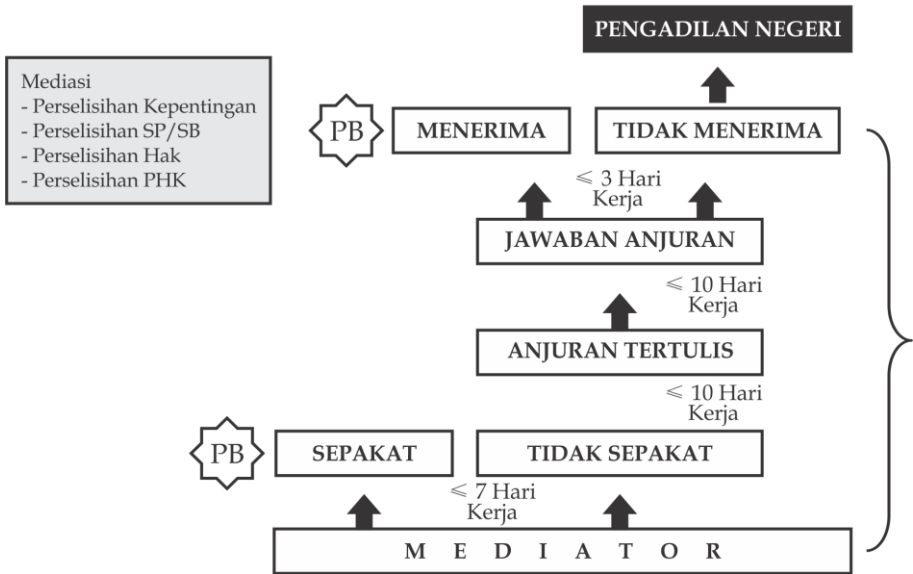
BAGAN PENYELESAIAN MELALUI BIPARTIT



2. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian melalui Mediasi

- a. Dalam waktu selambat-lambatnya 7(tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih;
- b. Mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan persidangan mediasi;
- c. Dalam hal mencapai kesepakatan maka dibuat Persetujuan Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama.
- d. Dan sebaliknya apabila tidak mencapai kesepakatan maka Mediator mengeluarkan surat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak dan para pihak memberikan jawaban atas surat anjuran yang dikeluarkan Mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran.

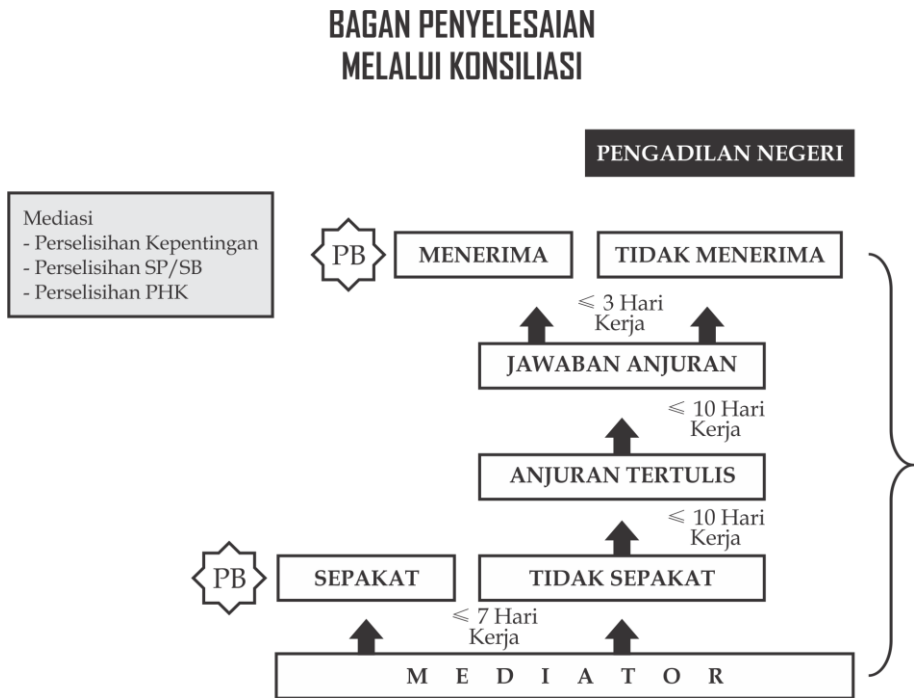
BAGAN PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI



3. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian melalui Konsiliasi

- a. Dalam waktu selambat-lambatnya 7(tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih;
- b. Mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan persidangan konsiliasi;
- c. Dalam hal mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh Konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama;
- d. Dan sebaliknya apabila tidak mencapai kesepakatan maka Konsiliator mengeluarkan surat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak dan para pihak memberikan jawaban atas surat anjuran yang dikeluarkan Konsiliator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran;

- e. Konsiliator harus terdaftar pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh Menakertrans atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

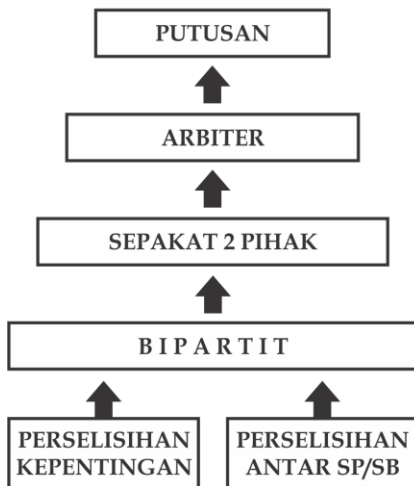


4. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian melalui Arbitrase

- a. Dalam waktu selambat-lambatnya 7(tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis dari pihak-pihak yang berselisih;
- b. Mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan persidangan arbitrase;
- c. Dalam hal mencapai kesepakatan maka dibuat Akte Perdamaian yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh Arbiter serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak yang mengadakan Akte Perdamaian;

- d. Dan sebaliknya apabila tidak mencapai kesepakatan maka Arbiter mengeluarkan surat putusan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter dan Arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hub industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja serta apabila salah satu pihak menolak putusan tersebut maka putusan dapat diajukan pembatalan/ Peninjauan Kembali kepada Mahkamah Agung;
- e. Arbiter harus terdaftar pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh Menakertrans atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

PENYELESAIAN MELALUI ARBITRASE



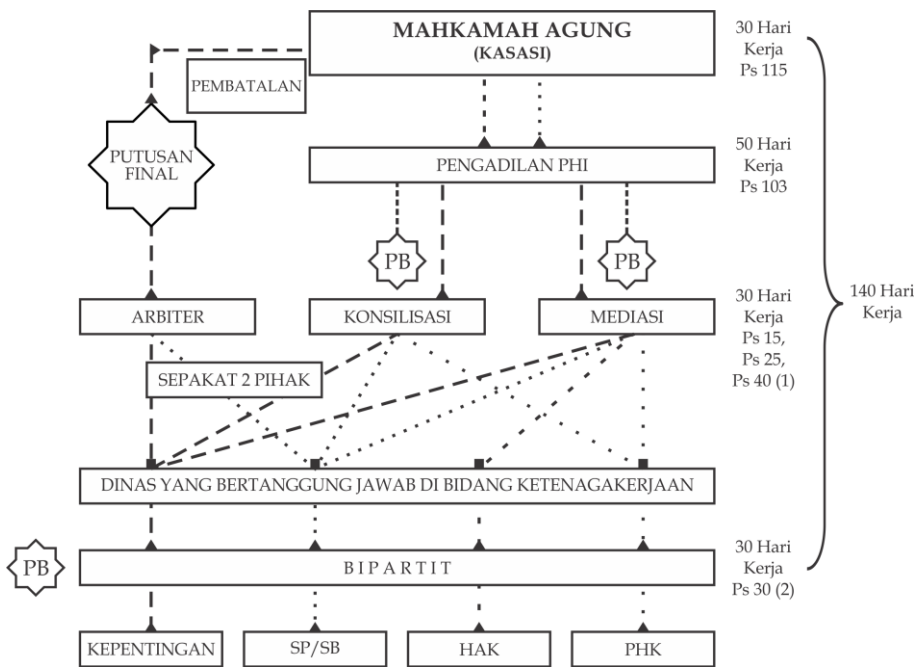
MAHKAMAH AGUNG

PENINJAUAN KEMBALI APABILA KEPUTUSAN MENGANDUNG UNSUR-UNSUR:

- Surat atau Dokumen diakui atau dinyatakan palsu setelah keputusan dijatuhkan; atau
- Setelah keputusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; atau
- Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; atau
- Keputusan melampaui kekuasaan Arbiter Ketenagakerjaan; atau
- Keputusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

5. Prosedur dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Menyeluruh

Di bawah ini dapat di tampilkan bagan prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara lengkap dan menyeluruh mulai tahapan bi-partit hingga penyelesaian banding melalui Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), bahkan sampai proses Kasasi ke Mahkamah Agung (MA).



BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, KESEJAHTERAAN PEKERJA

A. Perlindungan Kerja

Ada 3 (tiga) aspek pada bidang ketenagakerjaan yang memiliki keterkaitan dan pengaruh kuat terhadap pelaksanaan hubungan industrial, bahkan seringkali menjadi pemicu (*trigger*) bagi timbulnya friksi bahkan konflik hubungan industrial. Ketiganya adalah aspek Perlindungan Kerja, Pengupahan serta Kesejahteraan Pekerja.

Perlindungan kerja secara teoritis dimaksudkan sebagai langkah yang dilakukan oleh negara dan pemerintah dalam bentuk kebijakan dan tindakan untuk memastikan/menjamin hak-hak atas pekerja, terhindar dari risiko-risiko kerja, risiko-risiko sosial, kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha serta kepentingan pengusaha.

Mengutip pendapat Zaeni Asyhadie dalam Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (2007, 78), ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu:

1. Perlindungan Sosial

Merupakan kebijakan dan tindakan untuk menjamin agar pekerja dapat menikmati perkembangan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai anggota keluarga. Beberapa contoh: perlindungan bagi pekerja anak agar mampu menjalani kehidupan masa depannya, perlindungan

bagi pekerja wanita agar selain bekerja juga mampu mengurus dan merawat keluarganya, jaminan kesehatan dan sebagainya.

2. Perlindungan Teknis

Merupakan perlindungan yang berkaitan dengan upaya untuk mencegah pekerja dari risiko-risiko teknis dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kecelakaan kerja, peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja. Contoh perlindungan ini adalah tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Perlindungan Ekonomis

Merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan jaminan agar pekerja mendapatkan penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, sehingga mampu menapaki kehidupannya dengan lebih baik. Contoh di sini tentang jaminan pengupahan, kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan sebagainya.

Di dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia aspek perlindungan kerja secara implisit diatur di dalam Bab X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mulai Pasal 67 hingga Pasal 87, tentang jenis serta sasaran perlindungan, terdiri dari:

1. Perlindungan Pekerja Penyandang Cacat
2. Perlindungan Pekerja Anak
3. Perlindungan Pekerja Perempuan
4. Perlindungan Waktu Kerja
5. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan Pekerja Penyandang Cacat

Pada Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa: "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya". Ketentuan hukum tentang perlindungan bagi tenaga kerja penyandang cacat (disabilitas) dilandasi oleh latar belakang pemikiran sebagai berikut:

1. Setiap warga negara (termasuk penyandang cacat) berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Meskipun memiliki keterbatasan fisik ataupun mental, tetapi di lain sisi memiliki kemampuan bahkan kelebihan untuk menunjukkan eksistensi dirinya, bahkan dapat lebih menonjol dibandingkan orang yang tidak memiliki kecacatan.
3. Keterbatasan tersebut tidak perlu menjadi hambatan dan menjadi obyek untuk dikasihani, tetapi justru harus didorong untuk menjadi produktif sesuai nilai-nilai keunggulannya.
4. Perlindungan bagi penyandang cacat dilaksanakan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya, untuk menghindari terjadinya risiko-risiko yang dapat timbul akibat dari kecacatannya.

Beberapa kebijakan yang telah ditetapkan menyangkut tentang:

1. Kewajiban bagi perusahaan untuk menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang cacat.
2. Jenis-jenis pekerjaan yang disediakan harus disesuaikan dengan tingkat dan jenis kecacatan yang dimiliki.
3. Dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja penyandang cacat, sepanjang ada kesamaan dalam pekerjaan yang sama dan prestasi yang sama.
4. Kewajiban untuk menyediakan sarana, pra-sarana, lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang memadai sesuai tingkat dan jenis kecacatannya.

Perlindungan Pekerja Anak

Perlindungan terhadap anak secara tegas menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68 Undang-Undang Nomor Tahun 2003). Sedangkan yang dimaksud dengan anak dalam Undang-Undang tersebut adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Ketentuan hukum tentang perlindungan bagi pekerja anak dilandasi oleh latar belakang pemikiran serta ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Seorang anak belum memiliki kapasitas yang mencukupi secara fisik, mental, moral dan sosial untuk melaksanakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga apabila dipaksakan maka akan merugikan bahkan membahayakan bukan saja bagi anak itu sendiri, tetapi juga perusahaan dan orang-orang lain di tempat kerja.
2. Seorang anak di usia sekolah harus diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, sebagai persiapan menjalani masa depan dirinya dan keluarganya. Sehingga apabila waktunya digunakan untuk bekerja, maka kesempatan tersebut dapat terhalangi.
3. Ada pengecualian bagi anak untuk dapat dipekerjakan antara usia 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan pertumbuhan fisik, mental, moral dan sosial, sehingga dinamakan dengan anak yang terpaksa bekerja.
4. Penyimpangan tersebut dapat diberikan dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi, antara lain:
 - a. Ijin tertulis dari orang tua.
 - b. Perjanjian kerja pengusaha dengan orang tua.
 - c. Waktu kerja maksimal 3 jam.
 - d. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu sekolah.
 - e. Terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.
 - f. Hubungan kerjanya harus jelas.
 - g. Upah sesuai ketentuan yang berlaku.
 - h. Tempat kerjanya terpisah dari pekerja dewasa.
 - i. Pekerjaan dapat juga dilakukan jika merupakan bagian dari kurikulum pendidikan dan atau untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

Perlindungan Pekerja Perempuan

Beberapa ketentuan yang mengatur tentang perlindungan bagi pekerja perempuan memiliki latar belakang pemikiran sebagai berikut:

1. Seorang perempuan memiliki fungsi ganda dalam kehidupannya. **Pertama**, fungsi utama yang bersifat *nurture*, yaitu untuk mengurus keluarga, merawat, membesarkan dan mendidik anak. **Kedua**, fungsi tambahan yaitu untuk mendukung tugas suami sebagai kepala keluarga dengan bekerja dan berusaha untuk menambah penghasilan suami. Oleh karena itu, harus dilakukan upaya perlindungan agar fungsi utamanya tidak tergeser oleh fungsi tambahan.
2. Secara natural (kodrati), seorang perempuan memiliki tugas dan fungsi-fungsi alami yang tidak bisa dihindari, yaitu fungsi hamil, melahirkan dan menyusui bayi, dimana peran tersebut tidak dinisbikan oleh fungsi tambahan, sehingga harus dilakukan perlindungan.

Beberapa jenis perlindungan yang telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Larangan mempekerjakan pekerja perempuan hamil di malam hari (waktu antara pukul 23.00 sampai pukul 7.00).
2. Dilarang mempekerjakan pekerja perempuan pada waktu haid hari pertama dan kedua.
3. Pekerja perempuan yang mengalami kehamilan berhak atas cuti hamil 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan.
4. Pekerja perempuan yang sehabis melahirkan dan gugur kandungan berhak atas cuti melahirkan dan gugur kandungan selama 1,5 bulan setelah hamil dan atau gugur kandungan.
5. Pekerja perempuan yang masih menyusui bayinya, berhak untuk mendapat kesempatan menyusui dalam waktu kerjanya.

Perlindungan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat. Landasan pertimbangannya memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. **Fungsi Fisik.** Bahwa secara jasmani dan mental pekerja sebagai manusia memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja. Sehingga apabila dipaksakan, selain berdampak terhadap kondisi jasmani dalam bentuk kelelahan, tetapi juga secara mental bekerja menjadi tidak fokus.
2. **Fungsi Sosial.** Setiap pekerja akan memerlukan waktu yang cukup untuk merawat keluarganya, bersosialisasi dengan teman dan kerabatnya, merayakan hari-hari besar sosial dan keagamaan, serta menikmati waktu luang (*leisure*) dengan keluarga, kerabat dan teman-temannya.

Beberapa aturan yang telah ditetapkan dalam perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat adalah:

1. Pembatasan waktu kerja. Maksimal 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari kerja seminggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk waktu kerja 5 hari kerja seminggu. Dalam keadaan dan untuk pekerjaan tertentu dapat menyimpang dengan menggunakan peluang kerja lembur (*overtime*).
2. Hak pekerja untuk mendapat istirahat dari pekerjaannya, yaitu:
 - a. Istirahat dalam jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam.
 - b. Istirahat mingguan selama 1 hari kerja untuk waktu 6 hari kerja seminggu, dan 2 hari untuk waktu kerja 5 hari seminggu.
 - c. Cuti tahunan selama 12 hari kerja bagi pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan terus menerus.
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan, untuk dilaksanakan pada tahun ketujuh selama 1 bulan dan tahun kedelapan selama 1 bulan.
 - e. Kesempatan bagi pekerja untuk beribadah sesuai kewajiban agamanya.
 - f. Istirahat pada hari-hari libur resmi.

Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari risiko-risiko fisik, mental dan sosial

yang mungkin timbul berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya langsung maupun tidak langsung. Seperti risiko kecelakaan kerja, peledakan, kebakaran, penyakit akibat kerja, serta moral dan kesusilaan.

Mengingat begitu luas dan pentingnya perlindungan keselamatan kerja, kesehatan dan lingkungan kerja (*Occupational Safety Health and Environment*), maka ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan khusus bahkan sejak jaman Hindia Belanda di atur di dalam *Veiligheids Reglement Tahun 1917*, sedangkan di jaman Indonesia merdeka ditetapkan diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

B. Pengupahan

Pengaturan pengupahan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tidak menggambarkan intervensi negara/pemerintah terhadap independensi pengusaha dan pekerja dalam menetapkan sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan, termasuk besaran dan cara pengupahan yang diterapkan. Pengaturan tersebut lebih menunjukkan kewajiban pemerintah untuk melaksanakan perlindungan, yaitu memastikan bahwa para pekerja telah mendapatkan upah yang layak untuk menjamin kehidupan diri dan keluarganya.

Paradigma Pengupahan

Paradigma pengupahan memiliki perbedaan sesuai dengan sudut pandang masing pihak, sesuai tujuan dan kepentingannya.

1. Pekerja. Memandang upah sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya (sandang, pangan, papan, sosial).
2. Pengusaha. Memandang upah sebagai faktor produksi yang harus diperhitungkan dalam unsur biaya perusahaan.
3. Pemerintah. Upah merupakan salah satu variabel untuk menentukan tingkat kesejahteraan masyarakat dan tingkat pertumbuhan ekonomi nasional seperti, tingkat konsumsi/daya

beli masyarakat, pertumbuhan perusahaan, lapangan kerja, tingkat inflasi.

4. Multi dimensi upah. Upah dapat dilihat dari dimensi ekonomi, sosial, politik, keamanan/ ketertiban, budaya, hukum.

Perlindungan Upah

Merupakan kebijakan negara agar upah dapat menjamin kelangsungan bagi kepentingan pekerja dan keluarganya, baik yang menyangkut jumlahnya, kepastian, waktu dan tempat pembayaran, maupun upah pada waktu berhalangan kerja.

Substansi yang diatur dalam perlindungan upah terdiri dari:

1. Upah Minimum
2. Upah Kerja Lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Beberapa ketentuan dalam perlindungan upah:

1. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003), kecuali:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami/istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan
4. Upah yang dibayarkan kepada pekerja / buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus);
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

5. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. pekerja/ buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/ istri, orang tua/ mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

C. Kesejahteraan Pekerja

Substansi yang diatur di dalam bagian ini meliputi dua hal. **Pertama**, ketentuan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang untuk selanjutnya telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan tersendiri sejak Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, lalu diperbaiki dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terakhir diatur oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Kedua, mengatur penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja, baik yang disediakan oleh perusahaan maupun di kelola oleh pekerja/buruh atau oleh serikat pekerja/buruh, dalam bentuk koperasi pekerja/buruh.

BAB XI

NEGOSIASI DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Kerangka Pemikiran

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan proses dan fenomena hubungan (interrelasi dan interaksi) diantara pekerja/buruh dengan pengusaha, sebagai para pelaku produksi barang maupun jasa. Satu sama lain saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, agar tercipta kondisi harmonis dalam proses produksi (*industrial harmonic*), serta pengembangan ekonomi perusahaan (*economic development*).

Banyak pihak yang terlibat sebagai pelaku produksi, tetapi *the direct actors* adalah pekerja dan pengusaha. Satu sama lain memiliki tujuan pokok yang sama, yaitu perusahaan yang tumbuh dan berkembang secara ekonomis, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Tetapi disamping kesamaan dalam tujuan pokok, sangat memungkinkan adanya perbedaan dalam tujuan khusus, yang dilatarbelakangi oleh kepentingan-kepentingan individual yang berbeda (*individual interested*).

Hubungan diantara keduanya terjadi dalam suatu hubungan kerja yang terwujud setelah melalui melalui proses hukum yang dinamakan dengan perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis. Oleh karena itu unsur utama dari hubungan industrial adalah perjanjian kerja, yaitu perikatan individual (*individual agreement*), yang di dalamnya memunculkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha.

Selain perjanjian individual, dalam hubungan industrial terkait pula dengan perjanjian yang bersifat kolektif (*collective labor agreement*), yaitu perikatan antara pengusaha dengan serikat pekerja dalam satu perusahaan (konteks mikro), maupun perikatan antara

gabungan organisasi pengusaha dengan gabungan serikat pekerja/buruh (konteks makro). Di dalam perikatan ini juga memunculkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha secara kolektif. Kedua jenis perjanjian kerja tersebut, pada dasarnya bertujuan untuk menjamin kepastian hak dan kewajiban (persyaratan kerja), untuk meminimalisir terjadinya perbedaan penafsiran yang dapat mengarah terjadinya friksi bahkan konflik hubungan industrial.

Dari uraian di atas, maka konten di dalam hubungan industrial sangat dipenuhi oleh proses dan kegiatan-kegiatan yang bersifat negosiatif, berkaitan dengan berbagai hal dalam proses hubungan kerja, yaitu:

1. Negosiasi pada saat proses perjanjian kerja individual, sebelum terjadinya hubungan kerja.
2. Negosiasi pada saat proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (*collective labor agreement*), antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh maupun gabungan pengusaha dengan gabungan serikat pekerja/buruh.
3. Negosiasi dalam hal penerapan dan pelaksanaan perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, jika dalam pelaksanaannya dinilai ada hal-hal yang tidak sesuai dengan materi perjanjian.
4. Negosiasi dalam hal terjadinya perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja/buruh, mengenai tujuan yang akan dicapai maupun cara mencapai tujuan.
5. Negosiasi mengenai jenis pekerjaan serta cara melaksanakan pekerjaan
6. Negosiasi mengenai usulan dan pemenuhannya, berkaitan dengan kepentingan-kepentingan di luar materi yang telah diperjanjikan.
7. Dan sebagainya berkaitan dengan hubungan kerja.

B. Integrasi dan Harmonisasi Pekerja dan Pengusaha

Di bawah ini akan diuraikan tentang konsep dan teori integrasi antara pekerja sebagai individu maupun kelompok, dengan pengusaha yang merupakan personifikasi dari perusahaan sebagai organisasi.

Sebagai anggota organisasi, keduanya memiliki karakteristik tujuan yang sama, yaitu berjuang untuk:

1. Mencapai tujuan organisasi yang timbul dari kepentingan bersama untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi (*sustainability*).
2. Mencapai dan memenuhi tujuan individu, yang timbul dari kebutuhan dan kepentingan diri, untuk memenuhi keinginan dan harapan dalam rangka mengembangkan hidup (*development*).

Perbedaan dari kedua tujuan dan kepentingan tersebut bersifat alamiah dan tak terhindarkan. Oleh karena itu, meskipun bertentangan, tetapi harus dilakukan harmonisasi, sehingga keduanya dapat terwujud tanpa harus mengorbankan salah satu dari yang lainnya.

Klasifikasi kebutuhan pekerja:

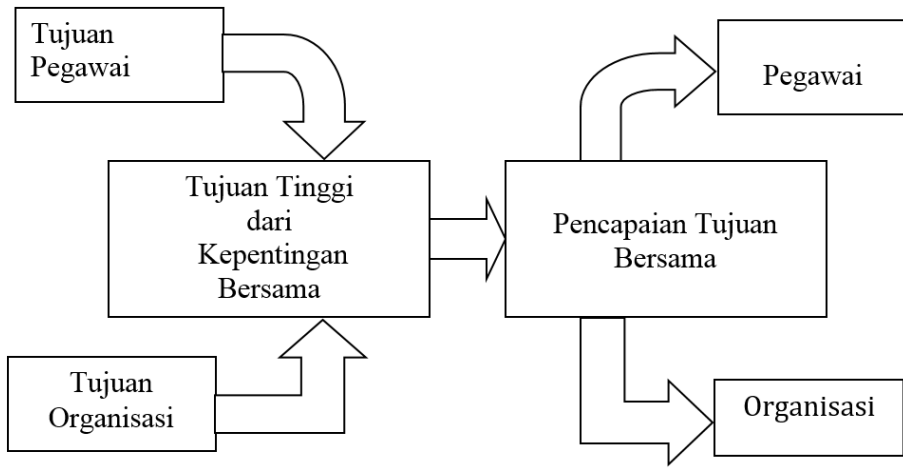
1. Kebutuhan **fisik pokok** (kebutuhan primer):
Terpenuhinya kebutuhan makan, minum, tidur, pakaian, seks, udara, suhu.
2. Kebutuhan **sosial** dan **psikologis** (kebutuhan sekunder):
Seperti pikiran, perasaan, pergaulan sosial, misal: harga diri, pengakuan, ketenangan, kepastian, memiliki, memberi dan menerima kasih sayang.

Hal di atas sejalan dengan teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow, yang terdiri

1. Kebutuhan fisik dasar,
2. Rasa aman dan adanya jaminan,
3. Rasa memiliki dan kebutuhan sosial,
4. Penghargaan dan status,

5. Perwujudan diri.

Di bawah ini disajikan skema harmonisasi tujuan pegawai dan tujuan organisasi dalam mencapai tujuan bersama, dengan menggunakan model pola hubungan kepentingan dalam organisasi, (Davis & Newstrom; 1996).



Skema di atas ingin menjelaskan bahwa pada dasarnya terdapat perbedaan antara tujuan organisasi secara kolektif, dengan tujuan pegawai secara individual. Tetapi dari perbedaan tersebut harus dimunculkan tujuan yang lebih tinggi, yang di dalamnya mengakomodir kepentingan bersama. Jika kepentingan bersama telah dapat ditetapkan, maka akan menjadi sasaran dan tujuan bersama yang harus dicapai, yang di dalamnya sudah mewadahi kepentingan semua pihak.

Apabila merujuk pada skema di atas, maka materi perjanjian kerja baik individu maupun kolektif, di dalamnya harus meliputi:

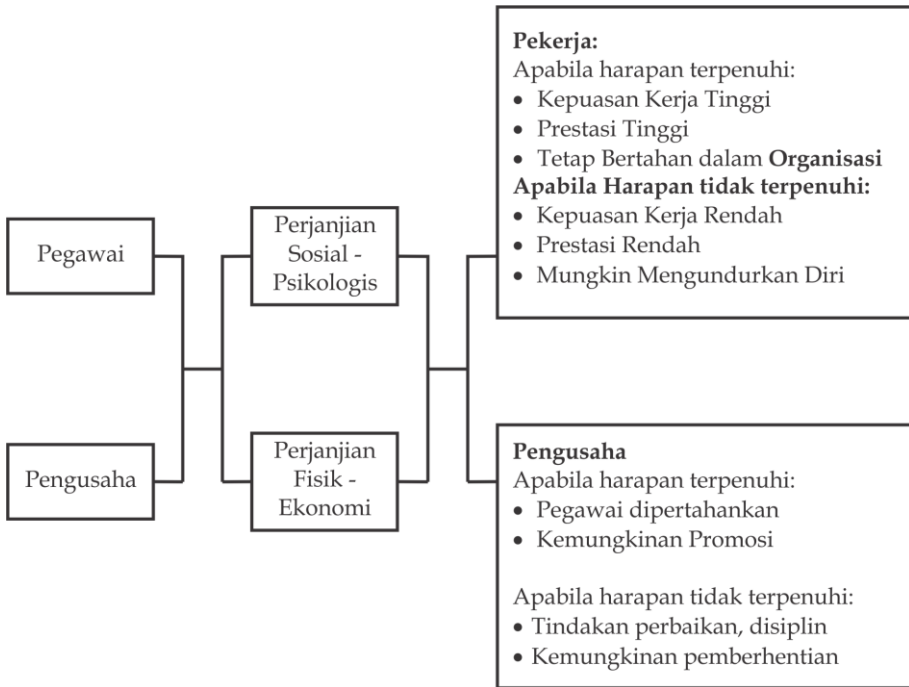
1. Perjanjian Fisik - Ekonomi

Mengatur dan memenuhi kebutuhan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial, waktu kerja, kondisi kerja, keselamatan kerja.

2. Perjanjian Sosial - Psikologis

Mengatur dan memenuhi rasa aman, jaminan kepastian, perlakuan manusiawi, hubungan relasitas yang baik dan kekeluargaan, serta dukungan untuk mencapai harapan masa depan.

Di bawah ini juga digambarkan skema kesesuaian pemenuhan kebutuhan antara pekerja dengan pengusaha (Davis & Newstrom, 1996)



Oleh karena itu, karakteristik perjuangan Serikat Pekerja dalam perumusan Perjanjian Kerja Bersama (perundingan kolektif) senantiasa berkaitan dengan:

1. Memperjuangkan kepentingan pekerja secara individu,
2. Memperjuangkan kepentingan kolektif pekerja,
3. Memperjuangkan kepentingan Serikat Pekerja,
4. Memperjuangkan hak normatif pekerja.

Suatu perundingan atau negosiasi dikatakan sebagai perundingan kolektif, apabila memenuhi kualifikasi:

1. Materi perundingan menyangkut kepentingan semua pekerja (paling tidak mayoritas), misalnya tentang perjanjian kerja bersama (*collective labour agreement*), yang membahas semua aspek hubungan kerja.
2. Pelaku perundingan melibatkan mayoritas pekerja, atau melalui perwakilan yang ditunjuk, misalnya: serikat pekerja.
3. Melibatkan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, dengan perusahaan atau organisasi perusahaan.

C. Pengertian dan Makna Negosiasi

Negosiasi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengelola atau menangani konflik pada berbagai bentuk komunikasi, yaitu: Komunikasi interpersonal, Komunikasi kelompok, Komunikasi organisasi, Komunikasi antar budaya, Komunikasi lintas budaya, Komunikasi bisnis dan Komunikasi internasional. Termasuk salah satunya, sering digunakan dalam interaksi antara pihak manajemen (pengusaha) dengan pihak pekerja, dalam konteks hubungan industrial.

Negosiasi merupakan salah satu metode dari manajemen konflik, selain melalui mediasi dan dialog. Negosiasi lebih menekankan pada adanya pertukaran usulan yang ditujukan untuk meminimalisir perbedaan akibat adanya ketidaksesuaian tujuan dari para pihak, dengan cara menciptakan sebuah kesepakatan.

Beberapa definisi para ahli tentang negosiasi

Negotiation as a basic means of getting what you want from others" (Roger Fisher and William Ury, The Harvard Negotiation Project, 1991).

"Negosiasi merupakan cara yang bermartabat dari manusia untuk mencapai kepentingannya tanpa konflik, untuk menghindari konflik serta untuk menyelesaikan konflik" (Raymond J. Stone, 2005).

"Today's collective bargaining sessions have no place for the uninformed, the inept, or the unskilled" (A.A. Sloane and F. Witney, 2007).

"Negotiation is the process by which one party (for example an union), seeks to get something it wants (for example, a pay increase) from another party (for example an employer), through persuasion.... bargaining, or another term for negotiation" (Raymond J. Stone, 2005).

Menurut Linda I. Putnam, negosiasi merujuk pada dua atau lebih orang yang bekerja sama untuk meraih keputusan, yang biasanya dilakukan melalui pertukaran usulan dan sebagainya.

Henry Kissinger (1969), mendefinisikan bahwa negosiasi sebagai suatu proses mengombinasikan posisi konflik ke dalam posisi yang umum, di bawah sebuah aturan keputusan yang bulat.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa negosiasi merupakan proses yang bersifat:

Humanistis, karena harus mengakui dan menghargai eksistensi bahkan nilai-nilai kemanusiaan.

Demokratis, karena menghargai pendapat pihak lain dan harus dilakukan dengan cara musyawarah mufakat, menghindari proses voting.

Kesetaraan, karena kedudukan pihak-pihak bersifat sejajar (*horizontal*) dan tidak vertikal (atas-bawah).

Kebebasan, karena dalam proses negosiasi tidak boleh ada unsur pemaksaan (*coercive*).

D. Pendekatan Dalam Negosiasi

Ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan negosiasi, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli.

Daniel Drucman mengemukakan bahwa aliran utama dalam teori negosiasi didasarkan atas 4 (empat) pendekatan, yaitu: 1) negosiasi sebagaimana permainan puzzle; 2) negosiasi sebagai

permainan bargaining; 3) negosiasi seperti manajemen dalam organisasi; 4) negosiasi sebagai diplomasi politik.

Howard Raiffa mengatakan bahwa jenis-jenis pendekatan dalam negosiasi terdiri dari 4 dimensi, yaitu: dimensi simetris, dimensi asimertis, dimensi preskripsi, dimensi deskripsi.

Terakhir I. William Zartman mengemukakan 5 tingkatan analisis yang berbeda dalam negosiasi, yaitu:

- 1. Pendekatan Struktural.** Menekankan pada makna, posisi, serta kekuatan; dengan asumsi bahwa hasil negosiasi harus berakhir *win-lose*. Model pendekatan ini dapat menyebabkan hilangnya kesempatan untuk dicapainya kesepakatan yang saling menguntungkan semua pihak (*win-win*), serta terlalu menekankan pada kekuatan yang dimiliki.
- 2. Pendekatan Strategis.** Menekankan pada tujuan, rasionalitas, kekuatan posisi, dengan asumsi bahwa hasil negosiasi juga *win-lose*. Keberadaan solusi bersifat optimal, serta mengutamakan rasionalitas para negosiator. Kelemahannya ada keterbatasan apabila kurang memiliki sumber kekuatan, serta para negosiator tidak dapat dibedakan.
- 3. Pendekatan Proses.** Menekankan pada pembuatan konsensi perilaku serta posisi; dengan asumsi hasil negosiasi *win-lose*. Respons bersifat reaktif, serta memiliki kelemahan karena terlalu menekankan pada posisi dan kurang memiliki prediksi yang tepat.
- 4. Pendekatan Perilaku.** Menekankan pada pendekatan kepribadian, mengutamakan peran dari persepsi serta ekspektasi yang kuat, dengan asumsi hasil *win-lose*. Kelemahannya terlalu menekankan pada posisi.
- 5. Pendekatan Integratif.** Menekankan pada upaya pemecahan masalah, menciptakan nilai, cara komunikasi yang efektif, dengan asumsi hasil *win-win*. Kelemahannya, membutuhkan waktu yang panjang, semua pihak harus siap menghadapi serangan balik dari pihak yang *non-integratif*.

E. Hakekat Negosiasi Dalam Hubungan Industrial

Praktik negosiasi dalam hubungan industrial menunjukkan beberapa hal:

1. Adanya dua pihak (pekerja-pengusaha) yang satu sama lain saling berhadapan, berkaitan dengan perbedaan tentang: tujuan yang ingin dicapai, cara pencapaian tujuan, pemenuhan kebutuhan pekerja, pencapaian kepentingan pekerja, serta proses hubungan kerja.
2. Adanya keinginan kedua pihak untuk mewujudkan konsiliasi dan harmonisasi.
3. Adanya kesetaraan kedudukan dengan sikap saling ketergantungan satu sama lain (*interdependensi*).
4. Dilakukan dengan cara: komunikatif, akomodatif, persuasif, serta keterbukaan, menghindari cara dan perilaku yang koersif, represif dan ingin menang sendiri.
5. Dilakukan dengan cara yang rasional, untuk tujuan dan kepentingan yang lebih besar dan lebih luas.
6. Setiap pihak harus senantiasa membangun dan memelihara nilai-nilai dirinya, untuk meningkatkan posisi tawar dalam perundingan (*bargaining position*).
7. Perundingan yang tidak lancar, tidak efektif dan tidak efisien, akan menimbulkan kerugian bagi semua pihak.
8. Jalannya perundingan yang tidak sehat dan hasilnya dipaksakan (tidak musyawarah/mufakat), akan mempengaruhi proses hubungan industrial lebih lanjut.
9. Menggambarkan kehidupan demokrasi melalui sistem representasi.
10. Tuntutan kebutuhan negosiasi makin meningkat, sejalan dengan:
 - a. Meningkatnya partisipasi pekerja (*employee participation*).
 - b. Restrukturisasi sistem penghargaan (*award restructuring*).
 - c. Meningkatnya persaingan antar perusahaan.
 - d. Rasionalisasi perusahaan (merger, akuisisi, dll.).
 - e. Meningkatnya kebutuhan perundingan kolektif dalam rangka membuat Perjanjian Kerja Bersama (*collective labour agreement*).

11. Untuk itu diperlukan negosiator yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam melakukan perundingan, agar perundingan berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Oleh karena itu, kompetensi negosiator menjadi kebutuhan yang penting dan mendesak (*critical skill*), bagi perusahaan maupun serikat pekerja.

F. Isu-isu Perundingan (Negosiasi) Dalam Hubungan Industrial

1. Isu mandatori (*mandatory issue*), yaitu isu yang memiliki efek langsung dan segera terhadap pekerja dan pelaksanaan pekerjaan. Seperti isu tentang penetapan upah, jam kerja, kondisi kerja, persyaratan kerja. Untuk isu ini masing-masing pihak tidak bisa menolaknya, karena akan menimbulkan praktik ketidakadilan.
2. Isu permisif (*permissive issue*), yaitu isu yang bukan substansi dalam hubungan kerja, sehingga setiap pihak dapat menolak untuk merundingkannya. Misal: tuntutan agar serikat pekerja dapat diikutsertakan dalam penentuan harga.
3. Isu terlarang (*prohibited*), yaitu isu yang melanggar regulasi, misal mewajibkan karyawan untuk menjadi anggota serikat pekerja.

Beberapa contoh isu yang menjadi materi perundingan dan sumber konflik hubungan industrial.

1. Prosedur penerapan disiplin kerja (*disciplinary procedures*)
2. Pertolongan pertama pada kecelakaan (*first aid*)
3. Prosedur penanganan keluhan (*grievance procedures*)
4. Hari raya resmi (*holidays*)
5. Waktu kerja (*hours of work*)
6. Klasifikasi jabatan (*job classifications*)
7. Prosedur penempatan jabatan (*job posting procedures*)
8. Aturan-aturan manajemen (*management right*)
9. Cuti bagi pekerja wanita (*maternity leave*)
10. Pemeriksaan kesehatan pekerja (*medical examination*)
11. Tuntutan kenaikan upah minimum (*minimum wage increases*)
12. Aturan larangan pemogokan (*no strike clause*)
13. Kerja paruh waktu (*part time work*)

14. Pemborongan kerja (*out sourcing*)
15. Aturan jam kerja: *over time, shift work, holidays work.*
16. Pembagian keuntungan (*profit sharing*)
17. Masa percobaan (*probationary period*)
18. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja (*Safety protection*)
19. Cuti tahunan (*rest period*)
20. Usia pensiun (*retirement age*)
21. Senioritas (*seniority*)
22. Pemotongan atau penghentian upah (*severance pay*)
23. Cuti sakit (*sick leave*)
24. Jaminan sosial tenaga kerja (*social security*)
25. Tunjangan khusus (*special allowances*)
26. Kepastian pekerjaan (*job security*)
27. Skorsing (*suspension*)
28. Usia pensiun (*superannuation*)
29. Pemutusan Hubungan Kerja (*termination*)
30. Tingkat upah (*wage rates*)
31. Dan lain-lain.

G. Beberapa Teori dan Model Perundingan Kolektif (*Collective Bargaining*)

1. Teori dan model perilaku (*behavioral approach*), dari Walton and Mc. Kersie. Menurutnya ada 4 jenis proses perundingan kolektif:

a. Perundingan Distributif

Digunakan dalam situasi di mana tujuan manajemen dan serikat pekerja bertentangan, karena berkaitan dengan kepentingan yang memang bertentangan. Misal: perundingan mengenai tuntutan kenaikan upah, kedua pihak memiliki latar belakang rasional yang berbeda.

b. Perundingan Integratif

Digunakan untuk menghadapi isu-isu yang satu sama lain secara rasional tidak perlu adanya pertentangan, karena tidak bertabrakan dengan kepentingan pihak-pihak secara mendasar.

Misalnya: mengenai peningkatan pelaksanaan K3 di tempat kerja.

c. *Attitudinal Structuring*

Situasi di mana masing-masing pihak berusaha untuk saling menguatkan, membina hubungan, mempererat persahabatan, kepercayaan, respek dan kerja sama.

d. Perundingan Antar Organisasi

Perundingan antar serikat pekerja, yang berkaitan dengan konflik keanggotaan maupun aspek-aspek perjuangannya.

2. Teori dan Model Matematis dan Ekonomi

a. Teori Rentang Perundingan (*Bargaining Range Theory*), dari AC. Pigou.

Dalam teori ini pihak manajemen dan pekerja masing-masing menetapkan batas atas dan batas bawah dari tuntutan yang dirundingkan. Selanjutnya masing-masing juga menetapkan batas toleransi maksimal, setelah melalui proses perundingan dan pengajuan proposal serta kontra proposal.

b. Model Perundingan Hicks

Perundingan dengan memperhitungkan faktor kerugian waktu dan terhentinya proses produksi, oleh karena itu masing-masing pihak membuat konsesi yang ditentukan oleh estimasi masing-masing tentang waktu dan biaya pemogokan.

Beberapa karakter dari teori dan model perundingan ekonomi.

a. Poin dan rentang penyelesaian.

Kesulitan untuk memprediksi penyelesaian yang terinci secara akurat, disebabkan sedikitnya informasi hasil perundingan masa lalu, tidak jelasnya kondisi ekonomi dan industri, faktor penyelesaian perundingan pada perusahaan lain yang sejenis.

b. Biaya setuju dan tidak setuju.

Perundingan akan mencapai persetujuan, apabila pihak-pihak menghadapi fakta, bahwa biaya yang harus dikeluarkan apabila tidak menyetujui dinilai akan lebih tinggi dibandingkan dengan biaya apabila menyetujui. Masalahnya, sering kesulitan untuk mengukur biaya akibat terhentinya proses produksi, serta sulitnya mengukur biaya-biaya yang tidak dapat diukur dengan uang. Misalnya: hubungan yang menjadi tidak harmonis, rasa kecewa dan antipati.

c. Asumsi rasionalitas

Para negosiator dari masing-masing pihak harus bersifat rasional dalam perundingan. Tetapi yang terjadi justru sering bertindak tidak rasional. Misalnya mempertahankan hal-hal yang bersifat rasional, tetapi justru menyebabkan bertambahnya biaya untuk perundingan.

d. Elemen waktu.

Perundingan seringkali mengejar waktu *deadline*, dengan pertimbangan apabila melewati waktu tersebut akan mengganggu proses produksi. Akibatnya perundingan berlangsung tidak sehat dan hasilnya seringkali dipaksakan.

e. Isu komunikasi.

Karena pertukaran informasi yang begitu cepat dan materi pembicaraan yang sangat melimpah di antara para negosiator, maka besar resiko terjadinya kesalahpahaman, sehingga komunikasi menjadi tidak sempurna.

H. Jenis dan Gaya Negosiasi

Negosiasi lebih diterima sebagai seni dibandingkan sebagai ilmu pengetahuan (*negotiation is an art than a science*), tetapi pemahaman tentang jenis dan gaya (*style*) dalam negosiasi cukup penting untuk diketahui.

Dua jenis negosiasi:

1. *Interest Based Negotiation* (IBN). Merupakan proses negosiasi yang dilandasi tujuan untuk memperjuangkan kepentingan, sering disebut juga dengan *positional negotiation*.

Ada dua jenis negosiasi pada tipe ini:

- a. *Soft Positional Negotiation*,
- b. *Hard Bargaining Negotiation*.

Penentuan pilihan ditentukan oleh keadaan dan kondisi tertentu yang sedang dihadapi pada saat negosiasi, misalnya apakah posisinya sedang kuat atau lemah. Jadi bukan ditentukan oleh karakter dari negosiator yang bersifat *hard negotiator* atau *soft negotiator*. Penentuan seorang negosiator akan menjadi *hard* atau *soft negotiator* bukan ditentukan oleh karakter dari orang tersebut, tetapi dengan memperhatikan sifat dan kondisi dari proses negosiasi. Seorang negosiator yang berjiwa keras, egois dan sulit mengalah, bisa saja menangani negosiasi yang *soft positional*, misalnya jika ia tidak memiliki kepentingan yang terlalu besar dalam kasus tersebut.

2. *Result Focus Bargaining* (RFB), yaitu perundingan yang berfokus pada pencapaian hasil. Tipe ini digunakan untuk mencapai hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak (*win-win solution*), sering disebut juga *principled negotiation*.

Karakteristik *Principles Negotiation*:

1. Pihak-pihak dalam negosiasi merupakan mitra (*partners*), yang bersama-sama untuk menyelesaikan masalah. Prinsipnya saling percaya dalam kemandirian (*independency of trust*).
2. Hasil yang ingin dicapai adalah tujuan bersama (*common goal*) yang bijaksana dengan cara yang efisien dan bersahabat, dengan landasan kepentingan bersama (*shared interest*).
3. Negosiator senantiasa memisahkan antara faktor orang (*people*) dan masalah (*problem*). Penyelesaian masalah lebih diutamakan daripada perasaan terhadap lawan.

4. Negosiator berupaya mencari jalan untuk memenuhi kepentingan masing-masing, bukan untuk mempertahankan posisi masing-masing.
- e. Menggali sebanyak mungkin *multiple options* yang akan diseleksi, diputuskan melalui kesepakatan, dengan menggunakan standar obyektif yang independen. Misalnya: regulasi, data statistik, permintaan pasar, pendapat ahli.
- f. Masing-masing pihak tidak terpaku pada batas *bottom line*, tetapi lebih pada keuntungan bersama yang optimal.
- g. Seberapapun lemahnya, negosiator dapat melakukan negosiasi. Jika dalam posisi lemah, perundingan dapat diarahkan untuk pencapaian *shared interest*.
- h. Negosiator harus memiliki *Best Alternatif to a Negotiated Agreement* (BATNA), yaitu sesuatu yang berada di luar konteks perundingan tetapi dapat menjadi alternatif yang dapat digunakan sebagai pilihan, seandainya *bottom line* tidak tercapai atau kesepakatan tidak tercapai. BATNA harus faktual (bukan angan-angan, harapan atau imajinasi), serta rasional (bisa diandalkan jika seandainya ditetapkan sebagai pilihan).

I. Prinsip-prinsip Dasar Dalam Mediasi

1. Pisahkan dan bedakan antara orang dan kepentingan.
 - a. Lawan dalam negosiasi harus diperlakukan sebagai manusia yang punya martabat dan kepentingan, jangan dianggap sebagai sumber persoalan dan dipandang sebagai musuh yang harus dihabisi.
 - b. Negosiator harus fokus pada penyelesaian kepentingan substantif mengenai isi negosiasi (*substance*), jangan fokus pada kepentingan untuk menjaga/membina hubungan (*relationship*). Sehingga tidak mencampuradukkan perasaan anda terhadap mitra negosiasi.
 - c. Senantiasa memperhatikan faktor persepsi dari mitra negosiasi terhadap substansi negosiasi, maupun persepsi terhadap anda.

Karena persepsi seseorang akan mempengaruhi cara orang tersebut memahami, menganalisa dan menyimpulkan sesuatu.

- d. Menempatkan dan membahas materi negosiasi dari posisi anda sendiri, bukan dari posisi mitra anda. (Contoh: kalau upah saya Rp. 5 juta sebulan, maka belum sebanding dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki).
 - e. Fokuskan negosiasi pada tercapainya penyelesaian kepentingan secara menyeluruh dan bukan pada terjaganya posisi anda. (Contoh: kasus penggunaan AC dalam ruangan)
 - f. Upayakan untuk memberikan pilihan-pilihan yang dapat diterima sebagai alternatif penyelesaian yang dapat memenuhi kepentingan/keuntungan bersama (*invent option for mutual gain*). Contoh: tuntutan kenaikan upah dengan alasan untuk memenuhi biaya transportasi.
2. Beberapa sikap yang tidak tepat dalam negosiasi.
- a. Hindarkan kecenderungan untuk hanya mendapatkan satu jawaban dari hasil negosiasi, padahal masih ada hal-hal lain yang berkaitan. Contoh: dalam hal negosiasi kenaikan upah, ada hal-hal lain yang berkaitan misalnya tentang fasilitas transportasi, premi hadir, uang makan, dll.
 - b. Hindarkan pemikiran bahwa hasil akhir negosiasi sama seperti halnya pembagian kue, yang apabila pihak yang satu mendapatkan potongan yang besar, maka pihak lainnya mendapat yang lebih kecil. Harus dicari alternatif-alternatif lain yang kreatif, agar hasil negosiasi memberikan keuntungan yang sama (*win-win solution*)
 - c. Hindarkan sikap, bahwa masalah yang dihadapi hanya merupakan masalah pihak lawan dan bukan merupakan masalah kita, dengan berasumsi lawan harus menyelesaikan masalah mereka sendiri. Jadikan masalah lawan menjadi masalah kita juga dengan landasan empati, sehingga posisi kita tidak berseberangan.

3. Beberapa sikap yang dianjurkan dalam negosiasi
 - a. Senantiasa menawarkan dan menciptakan alternatif pemecahan masalah, agar pihak lawan memperhatikan dan mempertimbangkan tawaran alternatif tersebut. Hindarkan sikap memutuskan masalah, karena lawan akan merasa didominasi dan cenderung akan menolak.
 - b. Perluas alternatif penyelesaian yang dapat dipilih, sehingga lawan memiliki banyak kemungkinan putusan.
 - c. Bantu pihak lawan untuk mempermudah dalam mengambil keputusan.
 - d. Gunakan kriteria-kriteria yang obyektif (*insist on using objective criteria*), seperti: regulasi, data statistik, harga pasar, keterangan ahli, dll.
4. Beberapa aturan umum dalam negosiasi
 - a. Semakin bernafsu untuk mencapai persetujuan menurut keinginan anda, semakin besar kemungkinan penolakan. Lawan akan menganggap bahwa kepentingan anda dapat merugikan dia, anda dianggap sebagai musuh yang akan menghambat kerjasama dalam negosiasi.
 - b. Agar dapat mengendalikan jalannya proses negosiasi (*take control*), jangan pernah kehilangan atas emosi anda.
 - c. Ajukan penawaran nilai atau harga yang wajar dan jangan khawatir dianggap terlalu tinggi. Karena bila memang dinilai terlalu tinggi, masih ada kesempatan untuk menawar dan menurunkannya. Sedangkan bila terlalu rendah, tidak ada kesempatan lagi untuk menaikkannya.
 - d. Usahakan agar dalam setiap perundingan anda telah memiliki *Best Alternatif To a Negotiated Agreement* (BATNA). Jika belum memiliki, jangan panik, tenang dan relaks, jaga agar lawan tidak mengetahui hal tersebut, berikan impresi kepada pihak lawan seakan-akan anda telah memiliki BATNA tersebut. Tetapi jangan terlalu tegas, karena bila pihak lawan mempersilahkan anda untuk mengajukan BATNA tersebut, maka akan terjadi *deadlock*.

- e. Bila anda memiliki *deadline*, jangan sampai diketahui oleh pihak lawan. Karena bisa dimanfaatkan lawan untuk meningkatkan posisi tawarnya.
- f. Bila akan memberikan konsesi, maka sampaikan bahwa konsesi tersebut sebagai sesuatu yang sangat berarti dan bermanfaat bagi pihak lawan. Misal: fasilitas antar jemput sebagai tambahan atas upah yang ditawarkan, untuk mengganti tingkat upah yang diminta.
- g. Lakukan persiapan yang matang sebelum bernegosiasi. Keberhasilan negosiasi ditentukan oleh 80 % persiapan dan 20 % strategi. Tanpa persiapan yang baik, tidak mungkin menyusun taktik dan strategi yang baik.
- h. Jika anda sudah dapat menerima hasil perundingan, maka buatlah kesepakatan. Tetapi bila belum dapat menerima kesepakatan, tinggalkan proses negosiasi dan jangan memaksakan diri untuk menyepakati sesuatu.

J. Langkah-langkah Negosiasi

1. Menentukan *Bottom Line*

Bottom Line adalah batas minimum atau batas terendah yang harus dicapai oleh seorang negosiator. Syarat *Bottom Line*: terukur, rasional, dapat dilaksanakan (*achievable*). Contoh *bottom line* yang tidak terukur: waktu kerja yang fleksibel, pembayaran secepatnya, upah sesuai kemampuan, dsb.

Contoh *bottom line* yang bersifat umum: upah akan ditentukan berdasarkan standar hidup minimal, dsb

Penawaran pertama dalam negosiasi harus lebih rendah dari *bottom line*, untuk memberi ruang dalam melakukan negosiasi sampai batas yang ditentukan.

2. Memprediksi Jalannya Negosiasi

Persiapan negosiasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk memprediksi tentang sesuatu yang akan terjadi dalam proses

negosiasi. Beberapa faktor yang dapat membantu prediksi yaitu dengan kemampuan menjawab pertanyaan-pertanyaan sbb.:

Why, mengapa kita harus melakukan negosiasi pada situasi tersebut, mengapa cara negosiasi dianggap sebagai pilihan terbaik untuk menyelesaikan masalah tsb.

Who, siapa lawan/mitra yang akan dihadapi dalam negosiasi, latar belakangnya, kultur, etos kerja, hobby, watak, karakternya apakah *hard negotiator* atau *soft negotiator*, apakah memiliki kewenangan penuh untuk memutuskan sesuatu atau memberi konsesi-konsesi.

What, apa yang menjadi pokok persoalan negosiasi. Identifikasi persoalan, tentukan bottom line, prediksi bottom line dari lawan, apa BATNA kita dan prediksi apakah lawan juga memiliki BATNA.

When, tentukan kapan negosiasi berlangsung dan prediksi konsekuensi penggunaan waktu tersebut. Misalnya kalau pagi hari suasana masih segar, lawan staminanya masih kuat, kalau sore dengan iklim panas akan mengantuk tapi emosi tinggi, dsb.

Where, identifikasi tempat dan lingkungan negosiasi, misalnya disesuaikan dengan hobby lawan.

How, prediksi bagaimana proses negosiasi akan dilakukan, misalnya apakah dalam bentuk rapat yang serius atau sambil *out bond* di tempat terbuka, dimana masing-masing akan memiliki dampak yang berbeda.

K. Kunci Sukses Dalam Negosiasi

1. Berfikir Logis (*Logical*)

Dalam berargumentasi senantiasa didukung fakta dan data yang aktual dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Bersikap Gigih (*Persistent*)

Tidak terpancing membicarakan hal-hal yang tidak relevan, di luar substansi yang dirundingkan. Menghindari posisi untuk menari dengan irama lawan.

3. Bersikap sabar (*Patient*)

Sabar meskipun negosiasi berjalan lambat, yang mungkin disengaja oleh pihak lawan, agar kita ingin segera membuat kesepakatan atau memberikan konsesi-konsesi.

L. 5 Tips Negosiasi dengan Orang-orang Sulit (*5 Steps of Break-through Negotiation*)

1. Jangan bersifat reaktif, lihatlah persoalan secara komprehensif dan holistik. *GO to the balcony* dan memposisikan diri dengan *helicopter view*.
2. Tunjukkan seakan-akan kita berpihak pada kepentingan lawan, beri dukungan dan persetujuan atas argumentasinya.
3. Jangan terlalu cepat menolak, tapi rumuskan kembali persoalan-persoalan melalui pertanyaan-pertanyaan untuk memecahkan masalah (*re-frame ask problem solving question*). Diharapkan diperoleh jawaban-jawaban yang lebih mendekati harapan.
4. Jangan mempermalukan pihak lawan karena kelemahan-kelemahannya. *Build them as a golden bridge, and save their face*. Sehingga lawan menjadi lebih bersahabat.
5. Sadarkan dan bawa lawan untuk melihat persoalan secara rasional dan jangan paksakan mereka untuk tunduk pada kemauan kita (*bring them to their senses and not their knees*).

M. Kesimpulan

Bahwa negosiasi merupakan fenomena yang akan selalu hadir dalam proses hubungan industrial, sehingga menjadi kebutuhan kritis untuk memiliki kemampuan dalam teknik negosiasi, baik pekerja maupun majikan. Tidak ada tempat lagi bagi orang atau

organisasi yang tidak memiliki kemampuan dalam bernegosiasi. Hal tersebut karena dengan negosiasi yang sehat justru akan mendorong terwujudnya hubungan industrial yang harmonis.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

Presiden Republik Indonesia,

- Menimbang: a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat: Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan persetujuan bersama antara
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam undang undang ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan 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.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
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.
17. 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.
18. Lembaga kerja sama bi-partit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

19. Lembaga kerja sama tri-partit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
26. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan:
 - a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

- (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.

- (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.
- (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya me muat keterangan:
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 48

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
- a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 63

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan

perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Penyandang Cacat

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2 Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitanakan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, 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.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembang-kan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bi-partit;
- d. lembaga kerja sama tri-partit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

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

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 105

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

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bi-partit

Pasal 106

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

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tri-partit

Pasal 107

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

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 108

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 110

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

- (1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

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

Pasal 117

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 119

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 122

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Pasal 123

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 129

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 134

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 135

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

- Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

- Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

- Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:
- mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan (*lock-out*)

Pasal 146

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalannya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 147

Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 148

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (*lock out*) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (*lock out*) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;

- b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
- a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psicotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (6) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan

karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan

diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesucilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 174

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 175

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XV
PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI
KETENTUAN PIDANA DAN
SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama
Ketentuan Pidana

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat(4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 190

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 191

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 192

- (1) Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka:
1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
 2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
 3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
 4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
 5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
 6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
- (2) Undang undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- (3) Undang undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- (4) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- (5) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- (6) Undang undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- (7) Undang undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- (8) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- (9) Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
- (10) Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042),
dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
PRESIDEN REPUBLIK
INDONESIA,
ttd
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 25 Maret 2003
SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 21 TAHUN 2000
TENTANG
SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab;
- c. bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Pertama Tahun 1999;
2. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 mengenai berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1050);
3. Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886);

Dengan Persetujuan
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
3. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan.
4. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.

5. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Perselisihan antar serikat pekerja/antar serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.
10. Menteri adalah menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II ASAS, SIFAT, DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 3

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Pasal 4

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan;

BAB III PEMBENTUKAN

Pasal 5

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Pasal 6

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 7

- (1) Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 8

Perjenjangan organisasi serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam anggaran rumah tangganya.

Pasal 9

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun.

Pasal 10

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

Pasal 11

- (1) Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (2) anggaran dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. nama dan lambang;
 - b. dasar negara, asas, dan tujuan;
 - c. tanggal pendirian;
 - d. tempat kedudukan;
 - e. keanggotaan dan kepengurusan;
 - f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
 - g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

BAB IV KEANGGOTAAN

Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku agama, dan jenis kelamin.

Pasal 13

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya.

Pasal 14

- (1) Seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.
- (2) Dalam hal seorang pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya.

Pasal 15

Pekerja/buruh yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 16

- (1) Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap federasi serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 17

- (1) Pekerja/buruh dapat berhenti sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pernyataan tertulis.
- (2) Pekerja/buruh dapat diberhentikan dari serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.
- (3) Pekerja/buruh, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berhenti atau diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) tetap bertanggung jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap serikat pekerja/serikat buruh.

BAB V PEMBERITAHUAN DAN PENCATATAN

Pasal 18

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dengan dilampiri:
 - a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
 - c. susunan dan nama pengurus.

Pasal 19

Nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang akan diberitahukan tidak boleh sama dengan nama dan lambang serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat terlebih dahulu.

Pasal 20

- (1) Instansi pemerintah, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan

Pasal 19, selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.

- (2) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) dapat menanggukkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 19.
- (3) Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.

Pasal 21

Dalam hal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh memberitahukan kepada instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga tersebut.

Pasal 22

- (1) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), harus mencatat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 11, Pasal 18 ayat (2), dan Pasal 119 dalam buku pencatatan dan memelihara dengan baik.
- (2) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus dapat dilihat di setiap saat dan terbuka untuk umum.

Pasal 23

Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra sesuai dengan tingkatannya.

Pasal 24

Ketentuan mengenai tata cara pencatatan diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.

BAB VI HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 25

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 26

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

BAB VII

PERLINDUNGAN HAK BERORGANISASI

Pasal 28

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 29

- (1) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diatur mengenai:
 - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. tata cara pemberian kesempatan;
 - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

BAB VIII

KEUANGAN DAN HARTA KEKAYAAN

Pasal 30

Kuangan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bersumber dari:

- a. iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran dasar atau anggaran rumah tangga;
- b. hasil usaha yang sah; dan
- c. bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Pasal 31

- (1) Dalam hal bantuan pihak lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf c, berasal dari luar negeri, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat

buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan anggota.

Pasal 32

Kuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.

Pasal 33

Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain serta investasi dana dan usaha lain yang sah hanya dapat dilakukan menurut anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 34

- (1) Pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengurus wajib memuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

BAB IX PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 35

Setiap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 36

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X PEMBUBARAN

Pasal 37

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bubar dalam hal:

- a. dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selama-lamanya yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/serikat buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. dinyatakan dengan putusan Pengadilan.

Pasal 38

- (1) Pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c dapat membubarkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam hal:
 - a. serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945;

- b. pengurus dan/atau anggota atas nama serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) Dalam hal putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, lama hukumannya tidak sama, maka sebagai dasar gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, digunakan putusan yang memenuhi syarat.
- (3) Gugatan pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan berkedudukan.

Pasal 39

- (1) Bubarnya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak melepaskan para pengurus dari tanggung jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain.
- (2) Pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibubarkan tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain selama 3 (tiga) tahun sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

BAB XI PENGAWASAN DAN PENYIDIKAN

Pasal 40

Untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.

Pasal 41

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan instansi pemerintah yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan penyidikan tindak pidana.

BAB XII SANKSI

Pasal 42

- (1) Pelanggaran terhadap Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 21 atau Pasal 31 dapat dikenakan sanksi administratif pencabutan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang dicabut nomor bukti pencatatannya kehilangan haknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a, b, dan c sampai dengan waktu serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang bersangkutan telah memenuhi ketentuan Pasal 5 ayat (2), Pasal 6 ayat (2), Pasal 7 ayat (2), Pasal 21 atau Pasal 31.

Pasal 43

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

BAB XIII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 44

- (1) Pegawai negeri sipil mempunyai hak dan kebebasan untuk berserikat.
- (2) Hak dan kebebasan berserikat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pelaksanaannya diatur dengan undang-undang tersendiri.

BAB XIV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

- (1) Pada saat diundangkannya undang-undang ini serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan untuk diberi nomor bukti pencatatan yang baru sesuai dengan ketentuan undang-undang ini selambat-lambatnya 1 (satu) tahun terhitung sejak mulai berlakunya undang-undang ini.
- (2) Dalam jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak undang-undang ini mulai berlaku, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang tidak menyesuaikan diri dengan ketentuan undang-undang ini dianggap tidak mempunyai nomor bukti pencatatan.

Pasal 46

Pemberitahuan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah diajukan, tetapi pemberitahuan tersebut belum selesai diproses saat undang-undang ini mulai berlaku, harus diproses menurut ketentuan undang-undang ini.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 47

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta

pada tanggal 4 Agustus 2000
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ABDURRAHMAN WAHID

Diundangkan di Jakarta pada
tanggal 4 Agustus 2000

SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DJOHAN EFFENDI

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2000 NOMOR 131

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;
- c. bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879);
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316);
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327);
5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Dengan persetujuan bersama antara
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

UNDANG-UNDANG TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. 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.
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. 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 keserikatpekerjaan.
7. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan 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.
9. 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.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perundingan bi-partit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
12. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
13. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan

- perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
14. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
 15. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
 16. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
 17. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
 18. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
 19. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
 20. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
 21. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
 22. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

BAB II TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Penyelesaian Melalui Bi-partit

Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bi-partit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bi-partit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bi-partit dianggap gagal.

Pasal 4

- (1) Dalam hal perundingan bi-partit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bi-partit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pasal 7

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Bagian Kedua Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 8

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 9

Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 10

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 11

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 12

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 13

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:
- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
 - b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 14

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 15

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Pasal 16

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketiga Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Pasal 17

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 18

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19

- (1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. warga negara Indonesia;
 - c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
 - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 20

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Pasal 21

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 22

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 23

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:
- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
 - b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
 - c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 24

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Pasal 26

- (1) Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara.
- (2) Besarnya honorarium/imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 27

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 28

Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Keempat
Penyelesaian Melalui Arbitrase

Pasal 29

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 30

- (1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Pasal 31

- (1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. cakap melakukan tindakan hukum;
 - c. warga negara Indonesia;
 - d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
 - f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
 - g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
 - h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- (2) Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 32

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (3) Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
 - c. jumlah arbiter yang disepakati;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
 - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pasal 33

- (1) Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.
- (4) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.
- (5) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga)

hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

- (6) Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) dilakukan secara tertulis.
- (7) Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (8) Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.
- (9) Seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis.

Pasal 34

- (1) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (8) membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih.
- (2) Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
 - c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
 - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
 - f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
 - g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.
- (3) Perjanjian arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (4) Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter.

Pasal 35

- (1) Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.
- (2) Arbiter yang akan menarik diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak.
- (3) Dalam hal para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut.
- (4) Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.

Pasal 36

- (1) Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- (2) Dalam hal arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter.

- (3) Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter.
- (4) Para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.
- (5) Apabila para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter.

Pasal 37

Arbiter pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara.

Pasal 38

- (1) Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.
- (2) Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Pasal 39

- (1) Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang bersangkutan.
- (2) Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan.
- (3) Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.

Pasal 40

- (1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (2) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (3) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pasal 41

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Pasal 42

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Pasal 43

- (1) Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.
- (2) Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Dalam hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak.

Pasal 44

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.
- (2) Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
- (3) Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- (4) Pendaftaran Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan sebagai berikut:
 - a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
 - b. apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
 - c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- (5) Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Pasal 45

- (1) Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.
- (2) Arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 46

- (1) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.
- (2) Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
- (3) Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.

- (4) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (5) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.

Pasal 47

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 48

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 49

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Pasal 50

- (1) Putusan arbitrase memuat:
 - a. kepala putusan yang berbunyi "DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa";
 - b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
 - c. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
 - e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
 - f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
 - g. pokok putusan;
 - h. tempat dan tanggal putusan;
 - i. mulai berlakunya putusan; dan
 - j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
- (2) Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan.
- (3) Alasan tentang tidak adanya tanda tangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dicantumkan dalam putusan.
- (4) Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Pasal 51

- (1) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- (2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- (3) Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

- (4) Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Pasal 52

- (1) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
- surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentun, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.
- (3) Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

Pasal 53

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 54

Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

BAB III PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu U m u m

Pasal 55

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pasal 56

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 57

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Pasal 58

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Pasal 59

- (1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.
- (2) Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 60

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:
 - a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;
 - c. Panitera Muda; dan
 - d. Panitera Pengganti.
- (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:
 - a. Hakim Agung;
 - b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
 - c. Panitera.

Bagian Kedua

Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi

Pasal 61

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 62

Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 63

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.
- (2) Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.
- (3) Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

Pasal 64

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S.1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

Pasal 65

- (1) Sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut:
 "Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga.
 Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian.
 Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia.
 Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".
- (2) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 66

- (1) Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:
 - a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
 - b. kepala daerah/kepala wilayah;
 - c. lembaga legislatif tingkat daerah;
 - d. pegawai negeri sipil;
 - e. anggota TNI/Polri;
 - f. pengurus partai politik;
 - g. pengacara;
 - h. mediator;
 - i. konsiliator;
 - j. arbiter; atau
 - k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.
- (2) Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

Pasal 67

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:
 - a. meninggal dunia;
 - b. permintaan sendiri;
 - c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
 - d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;

- e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;
 - f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau
 - g. telah selesai masa tugasnya.
- (2) Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Pasal 68

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:
- a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
 - b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
 - c. melanggar sumpah atau janji jabatan.
- (2) Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Pasal 69

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.
- (2) Hakim Ad-Hoc yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2).

Pasal 70

- (1) Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
- (2) Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

Pasal 71

- (1) Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.
- (3) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc.
- (4) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi.
- (5) Petunjuk dan teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak boleh mengurangi kebebasan Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan.

Pasal 72

Tata cara pengangkatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 73

Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga

Sub Kepaniteraan dan Panitera Pengganti

Pasal 74

- (1) Pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya Panitera Muda sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Pasal 75

- (1) Sub Kepaniteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan
 - b. membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.
- (2) Buku perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan.

Pasal 76

Sub Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

Pasal 77

- (1) Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 78

Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 79

- (1) Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara.
- (2) Berita Acara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti.

Pasal 80

- (1) Panitera Muda bertanggung jawab atas buku perkara dan surat-surat lainnya yang disimpan di Sub Kepaniteraan.
- (2) Semua buku perkara dan surat-surat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) baik asli maupun foto copy tidak boleh dibawa keluar ruang kerja Sub Kepaniteraan kecuali atas izin Panitera Muda.

BAB IV
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
MELALUI
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim

Paragraf 1
Pengajuan Gugatan

Pasal 81

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Pasal 82

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Pasal 84

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Pasal 85

- (1) Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.
- (2) Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 87

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Pasal 88

- (1) Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
- (2) Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang

pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).

- (3) Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti.

Paragraf 2 Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Pasal 89

- (1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
- (2) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.
- (3) Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir.
- (4) Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.
- (5) Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Pasal 90

- (1) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 92

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1).

Pasal 93

- (1) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya.
- (2) Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan.
- (3) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Pasal 94

- (1) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.
- (2) Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Pasal 95

- (1) Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
- (2) Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan.
- (3) Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

Pasal 96

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 97

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 3

Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pasal 98

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.
- (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

- (2) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Paragraf 4 Pengambilan Putusan

Pasal 100

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Pasal 101

- (1) Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
- (2) Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
- (3) Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Pasal 102

- (1) Putusan Pengadilan harus memuat:
 - a. kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
 - d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 - e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 - f. amar putusan tentang sengketa;
 - g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- (2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 103

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Pasal 104

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti.

Pasal 105

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

Pasal 106

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

Pasal 107

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Pasal 108

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

Pasal 109

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Pasal 110

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pasal 111

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 112

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

Bagian Kedua

Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Pasal 113

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 114

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 115

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB V
SANKSI ADMINISTRASI DAN KETENTUAN PIDANA

Bagian Kesatu
Sanksi Administratif

Pasal 116

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

Pasal 117

- (1) Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) butir b atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- (4) Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 118

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

- a. konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali;
- b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. menyalahgunakan jabatan; dan atau
- d. membocorkan keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Pasal 119

- (1) Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3) atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter.
- (3) Sanksi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- (4) Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai arbiter diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 120

- (1) Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal:
 - a. arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d dan e dan Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut;
 - b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
 - c. menyalahgunakan jabatan;
 - d. arbiter telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali.
- (2) Sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku sejak tanggal arbiter menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Pasal 121

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119 dan Pasal 120 dijatuhkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Tata cara pemberian dan pencabutan sanksi akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kedua Ketentuan Pidana

Pasal 122

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 123

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 124

- (1) Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada:
 - a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 - b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud dalam huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak

atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

- c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 125

- (1) Dengan berlakunya undang-undang ini, maka:
 - a. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan
 - b. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686); dinyatakan tidak berlaku lagi.
- (2) Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang ini.

Pasal 126

Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 14 Januari 2004

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal
SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,
Ttd

BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004 NOMOR 6

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1987, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional*, Cetakan II, Yayasan Tri-partit Nasional, Jakarta.
- _____, 1978, *Simposium Hukum Perburuhan*, Cetakan I, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman RI. Bina Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zainal (ed), 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Atiyah, 1983, *The Law of Contract*, Clarendon Press, London
- Cafecio, Peter, et all, 1998, *Secrets of Breakthrough Leadership*, Jaico Publishing House, Mumbai.
- Cascio, Wayne F. 1998, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Profits*, Irwin Mc. Graw Hill, Inc, USA.
- Davis, Keith & John W. Newstorm, 1993, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Ninth Edition, Mc. Grawhill, New York.
- Dahrendorf, Ralf, 1986, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, translated by Ali Mandan, Jakarta, Rajawali.
- Djumadi, 1995, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Doctoroff, Michael, 1997, *Synergistic Management*, Amacom, New York.
- Edwards III, George C. 1980, *Implementing Public Policy*, Congressional Quarterly Press, Washington DC, USA.
- Freeman, Edward R. 1995, *Manajemen Strategik*, translated by Rochmulayati Hamzah, Pustaka Binaman Presstindo, Jakarta.

- Geller, E. Scott, 2002, *The Participation Factor, How to Increase Involvement in Occupational Safety*, American Society of Safety Engineers, Des Plaines, Illinois, USA.
- Glosarium Ketenagakerjaan, 2005, Kementerian Tenaga Kerja, Jakarta.
- Gordon, Judith R. 1993, *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*, fourth edition, Allyn and Bacon, a Division of Simon & Schuster, Inc. Boston.
- Guest, David E., (1987), *Human Resource Management and Industrial Relations*, Journal of Management Studies, Vol. 24.
- _____, (1991), *Personnel Management, The end of Orthodoxy*, British Journal of Industrial Relations, Vol 29
- Greenberg, Jerlad and Robert A. Baron, 2003, *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice-Hall Private Ltd, New Delhi
- Hersey Paul, Kenneth H. Blanchard and Dewey E. Johnson, 1996, *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, Seventh Edition, Prentice-Hall, USA.
- Hughes, L. Richard, Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy, *Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences*, Irwin, McGraw-Hill.
- Ibrahim J. T., Sudiyono Harpowo, 2003, *Komunikasi dan Penyuluhan Pertanian*, First Edition, Bayu Media Publ. Malang Indonesia.
- International Labour Organization, 2007, *Labour and Social Trends in ASEAN, Integration, Challenges and Opportunities*, International Labour Office, Bangkok.
- Iskandar, Jusman, 1999, *Teori-teori Sosiologi*, Bayu Press, Bandung.
- Kaufman, E. Bruce, 2004, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and The IIRA*, Geneve, International Labor Office Publications.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1999, *Hubungan Industrial, Hubungan Bi-partit dan Tri-partit*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.

- _____, 2000, *Kebebasan Berserikat (Freedom of Association)*, International Labour Office, Alih Bahasa, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- _____, 2000, *Perilaku di Tempat Kerja, Individu dan Kelompok*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Kochan, Thomas A., H.C. Katz and N.R. Mower, 1984, *Worker Participation and American Unions: Threat or Opportunity*, The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, USA.
- Kochan, Thomas A., and Lee Dyer, 1998, *Managing Transformational Change, The Role of Human Resource Professionals*, (IIRA);
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 1989, *Organizational Behavior*, Bussines Publication, Boston.
- Pace, Wayne R. and Don F. Faules, 1998, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, translated by Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Purcell, John, 1992, *Human Resources Management, Implications for Teaching, Theory, Research and Practice in Industrial Relations*. (Paper presented at the Ninth World Congress of the International Industrial Relations Association,
- Riggio, E. Ronald, 2008, *Industrial/Organizational Psychology*, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. 1998, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, eight edition*, Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Saptari Ratna, Brigitte Holzner, 1997, *Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial, Sebuah Pengantar Studi Perempuan*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Schermerhon, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborne, 1988, *Managing Organizational Behavior*, John Willey & Scon, Brisbane Australia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

- Soepomo, Imam, 1980, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan VI, Djambatan, Jakarta.
- Subekti, R. 1992, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya, Bandung.
- Torington, Derek, (1991), *Human Resource Management and The Personnel Function" in New Perspectives On Human Resource Management*, ed. by John Storey, Routledge, London, U.K.
- Werther, William B & Keith Davis, 1996, *Human Resources and Personel Management*, International edition, Mc Graw-Hill, Inc, USA.
- Winardi, 1994, *Manajemen Konflik: Konflik, Perubahan dan Pengembangan*, Mandar maju, Bandung.
- _____, 1989, *Perilaku Organisasi*, Tarsito, Bandung.