



# **PANDUAN PRAKTIS**

## **MENGELOLA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI TEMPAT KERJA**

(Pedoman bagi Manajemen Menengah)





# PANDUAN PRAKTIS

## MENGELOLA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI TEMPAT KERJA

---

(Pedoman bagi Manajemen Menengah)

Disusun atas kerjasama  
DPN APINDO dan ILO Jakarta

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2019

Diterbitkan pertama 2019

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional memiliki hak cipta berdasarkan Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, potongan pendek darinya boleh direproduksi tanpa izin, dengan syarat sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permohonan hendaknya diajukan kepada ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar pada organisasi hak reproduksi diperbolehkan membuat salinan sesuai dengan izin yang diterbitkan untuk mereka untuk tujuan ini. Kunjungi [www.ifro.org](http://www.ifro.org) untuk mendapatkan hak reproduksi di negara Anda.

---

ISBN: 978-92-2-133320-3 (print); 978-92-2-133322-7 (web pdf)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Practical Guide: Managing Industrial Relations on the Workplace\_ Guidelines for middle level management./ ISBN 978-92-2-133321-0 (web pdf)*

---

Penyebutan yang dipergunakan di dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak mengisyaratkan penyampaian pendapat apapun dari pihak Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai garis perbatasannya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang disampaikan di dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang bertanda-tangan semata-mata berada di tangan pengarangnya, dan publikasi bukan merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional terhadap pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses komersil tidak mengisyaratkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan tidak disebutkannya suatu perusahaan, produk atau proses komersil tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi dan produk digital ILO bisa didapatkan di: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

**Editor:** Myra M. Hanartani

**Tim Penyusun**

Gustav Evert Matulesky

Darwoto

R Hidayat Efendi

Ilustrasi: berbagai sumber Internet

Dicetak di Indonesia

# KATA PENGANTAR

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjadi dasar hukum untuk sistem hubungan industrial di perusahaan. Sangat penting bagi manajemen menengah untuk memiliki pemahaman yang baik mengenai peraturan perundang-undangan karena mereka yang umumnya menjadi fasilitator antara pengusaha dan manajemen tertinggi dengan pekerja dan serikat pekerja/buruh. Mereka jugalah yang memastikan komunikasi dan hubungan yang baik di tempat kerja. Kemampuan untuk mengelola hubungan industrial dapat menciptakan suasana saling percaya, meningkatkan partisipasi dan mendorong konsensus dalam pengambilan keputusan di tingkat perusahaan. Hal ini dapat membawa pada peningkatan produktivitas di perusahaan dan melindungi pekerja serta menghargai kontribusi mereka.

Sebagai komitmen untuk mendukung upaya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dalam membangun kapasitas pelaku hubungan industrial, Kantor ILO Jakarta membantu APINDO memperkuat layanan kepada anggotanya, antara lain melalui penyelenggaraan lokakarya bagi para manajer menengah dalam bidang hubungan industrial di kawasan industri seperti Bekasi dan Tangerang pada 2018. Berdasarkan lokakarya tersebut, APINDO menyusun Panduan Praktis Mengelola Hubungan Industrial di Tempat Kerja – Panduan Bagi Manajemen Menengah. Kami ingin menyampaikan penghargaan sedalam-dalamnya kepada Ibu Myra Hanartani, Bapak Darwoto dan Bapak Gustav E. Matulesy dari APINDO yang telah bekerja keras untuk menyusun panduan ini. Kami juga menyampaikan penghargaan kepada Bapak Harijanto dan Bapak Hariyadi Sukamdani atas komitmen mereka untuk terus berupaya dan berkolaborasi dengan ILO dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Kantor ILO Jakarta berharap bahwa panduan ini dapat berguna bagi semua anggota APINDO, dan juga para pihak terkait lainnya serta masyarakat luas yang tertarik dalam pengelolaan hubungan industrial.

Jakarta, April 2019

**Michiko Miyamoto**

*Direktur Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste*



# KATA PENGANTAR

Hubungan Industrial merupakan suatu sistem hubungan antara 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 RI tahun 1945. Sebagai mitra dalam hubungan industrial, APINDO terus membantu dan memfasilitasi untuk mewujudkan ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan.

Pada 2018, DPN APINDO bekerja sama dengan ILO Jakarta telah mengadakan Lokakarya Hubungan Industrial yang dihadiri oleh perwakilan manajemen menengah perusahaan anggota APINDO yang berlokasi di kawasan industri, Bekasi dan Tangerang. Hasil Lokakarya ini disusun dalam bentuk buku Panduan Praktis Mengelola Hubungan Industrial di Tempat Kerja (Pedoman bagi Manajemen Tingkat Pemula). Dengan memahami isu-isu yang telah dibahas, buku ini disusun sedemikian rupa sehingga dapat diterapkan di semua bidang dan skala usaha.

Kami berharap bahwa buku ini dapat memperkuat kapasitas manajemen menengah dalam mengelola isu-isu terkait hubungan industrial di tingkat perusahaan sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Kami juga berharap melalui buku ini, perusahaan-perusahaan anggota APINDO dapat memiliki budaya yang selalu mengutamakan dialog dengan serikat pekerja, pemerintah dan aktor-aktor lain dalam sistem hubungan industrial. DPN APINDO mengucapkan terima kasih kepada ILO Jakarta, DPK APINDO Bekasi dan Tangerang serta perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi dalam program ini.

Jakarta, Januari 2019

**Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN-APINDO)**

**Hariyadi B. Sukamdani**

*Ketua Umum*



# DAFTAR ISI

Kata Pengantar ILO	iii
Kata Pengantar Apindo	v
Daftar Isi	vii
Bab 1. Pendahuluan	1
Bab 2. Prinsip-Prinsip Mendasar di Tempat Kerja	3
Bab 3. Membangun Hubungan Industrial yang Konstruktif	15
Bab 4. Penanganan Sengketa Ketenagakerjaan di Perusahaan	19



# BAB I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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 RI tahun 1945.<sup>1</sup>

Dengan demikian tujuan hubungan industrial adalah ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dengan dilandasi pokok pikiran bahwa:

- a. Keseluruhan sila-sila dari Pancasila secara utuh dan bulat tidak dapat dipisahkan satu sama lain.
- b. Pengusaha dan pekerja tidak dibedakan karena golongan, keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun jenis kelamin.
- c. Menghilangkan perbedaan dan mengembangkan persamaan serta perselisihan yang timbul harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat.



Untuk mencapai tujuan tersebut maka semua pelaku proses produksi barang dan/atau jasa harus memiliki sikap mental:

- a. saling menghormati
- b. masing-masing mengerti kedudukan dan peranannya
- c. memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi

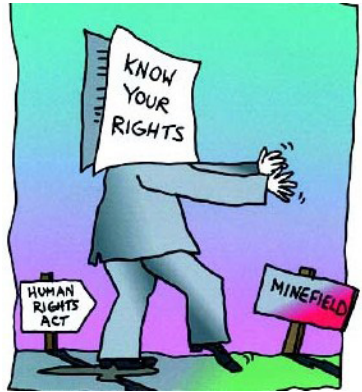
---

1. Penerapan Hubungan Industrial Pancasila ditegaskan pada acara Penanaman Revitalisasi Hubungan Industrial Pancasila pada tanggal 5 Desember 2018 di LIPPO Cikarang oleh Direktur Kelembagaan Hubungan Industrial mewakili Menteri Ketenagakerjaan.

Inti dari pelaksanaan sila-sila Pancasila dalam hubungan industrial adalah untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Pelaksanaan hubungan industrial Pancasila di Indonesia selain berlandaskan kepada perundang-undangan nasional, juga mengacu kepada standar internasional yang tertuang dalam konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO). Delapan konvensi yang termasuk dalam konvensi dasar telah diratifikasi oleh Indonesia.

## BAB II. PRINSIP-PRINSIP MENDASAR DI TEMPAT KERJA

Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) yang terdiri dari perwakilan unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah telah menyepakati bahwa dari seluruh standar ketenagakerjaan internasional, delapan diantaranya merupakan konvensi dasar. Penggolongan menjadi konvensi dasar ini karena hal-hal yang diatur dalam ke-8 konvensi ini terkait dengan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja.



ILO mewajibkan setiap negara anggota, kendati belum meratifikasi konvensi dasar, wajib menyampaikan laporan tentang pelaksanaannya sesuai dengan jadwal pelaporan. Delapan konvensi dasar tersebut disebut juga sebagai prinsip-prinsip mendasar di tempat kerja. Delapan konvensi dasar ini telah menjadi hukum nasional Indonesia dan harus menjadi acuan dalam mengelola hubungan industrial.

Prinsip-prinsip dasar di tempat kerja dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

- ◆ Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berunding Bersama (K.87 dan K.98)
- ◆ Penghapusan Kerja Paksa (K. 29 dan K.105)
- ◆ Penghapusan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (K.100 dan K.111)
- ◆ Penghapusan Pekerja Anak (K.138 dan K.182)

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
<p><b>Kebebasan Berserikat (K. 87)</b></p>	<p>Konvensi No. 87 mengenai Kebebasan Berserikat mengacu pada hak pekerja dan pengusaha untuk membentuk dan bergabung dalam sebuah organisasi, seperti asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh.</p> <p>Konvensi ini tidak berlaku untuk angkatan bersenjata dan polisi.</p>	<p>Konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 18 Tahun 1956 tentang ratifikasi Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama.</p> <p>Konvensi ini juga kemudian diatur dalam Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi. Selain itu, konvensi ini juga diatur dalam UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.</p>	<p>Prinsip utama mengenai kebebasan berserikat yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak seluruh pekerja dan pengusaha untuk bergabung dengan atau membentuk organisasi.</li> <li>• Kebebasan organisasi untuk memilih pengurusnya sendiri.</li> <li>• Perlindungan dari tindakan anti serikat pekerja/buruh.</li> <li>• Hak organisasi tersebut untuk mengatur sendiri urusan internal mereka.</li> <li>• Hak untuk membentuk dan bergabung dengan federasi dan konfederasi, serta hak untuk berafiliasi dengan organisasi internasional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomor bukti pencatatan serikat pekerja/buruh</li> <li>• Keanggotaan (siapa saja yang disebut sebagai anggota)</li> <li>• Kepengurusan</li> <li>• Afiliasi organisasi</li> </ul>

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
<b>Hak untuk Berunding Bersama</b> (k. 98)	Konvensi ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja untuk berserikat tanpa adanya campur tangan dari pihak pengusaha.	Konvensi ini telah diratifikasi melalui UU No. 18 Tahun 1956 mengenai berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan berunding bersama	Prinsip utama mengenai hak untuk berunding bersama, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlindungan hak untuk merundingkan syarat-syarat kerja secara kolektif</li> <li>• Upaya promosi perundingan bersama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serikat pekerja/ buruh yang berhak mewakili (terutama apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja/ buruh)</li> <li>• Cakupan dari pekerja yang diatur dalam perjanjian bersama</li> <li>• Pengaturan kegiatan berorganisasi</li> <li>• Perundingan yang berlandaskan "niat baik" serta upaya maksimal untuk mencapai kesepakatan</li> </ul>
<b>Kerja Paksa atau Kerja Wajib</b> (K. 29)	Konvensi ini mengatur hal-hal mengenai: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerja paksa</li> <li>• Larangan kerja paksa</li> <li>• Pemberantasan semua bentuk kerja paksa</li> </ul>	Konvensi ini telah diratifikasi melalui Undang-undang No. 19 Tahun 1999.	Ketiadaan kesepakatan yang dimaksud adalah: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dianggap sebagai budak</li> <li>• Pemaksaan psikologis: ancaman hukuman bila tidak melakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan kerja lembur</li> <li>• Penahanan dokumen pribadi pekerja</li> <li>• Pekerjaan-pekerjaan yang berada pada daerah terpencil</li> </ul>

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
	<p>Konvensi ini mendefinisikan kerja paksa sebagai ketiadaan persetujuan untuk bekerja serta memberikan ancaman hukuman.</p>		<p>pekerjaan yang disuruh</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembebanan hutang (harga yang dibuat melambung tinggi, bunga yang terlalu tinggi)</li> <li>• Penahanan atau tidak membayar gaji</li> <li>• Penahanan dokumen identitas atau barang berharga/ penting lainnya</li> </ul> <p>Ancaman hukuman yang dimaksud adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekerasan fisik dan seksual bagi pekerja dan orang-orang terdekatnya</li> <li>• Pengurangan di tempat kerja</li> <li>• Hukuman finansial</li> <li>• Pengalihan hak</li> <li>• Pengurangan drastis atas makanan, tempat tinggal atau kebutuhan lain</li> </ul>	

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengasingan dari komunitas dan kehidupan sosial</li> <li>• Ancaman pengaduan ke polisi atau ancaman pemulangan</li> </ul>	
<p><b>Pengupahan yang adil bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara nilainya (K. 100)</b></p>	<p>Konvensi ini mengatur mengenai pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.</p>	<p>Konvensi ini telah diratifikasi melalui UU No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957).</p>	<p>Konvensi ini menjelaskan tentang pekerjaan yang sama atau identik atau pekerjaan dalam kondisi yang sama atau identik. Contohnya: pekerjaan identik – profesor laki-laki dan perempuan yang mengajar di sebuah universitas.</p> <p>Konvensi ini juga menjelaskan tentang pekerjaan yang nilainya sama/kondisi yang sama atau identik (pekerjaan serupa).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konstruksi sosial terhadap laki-laki dan perempuan</li> <li>• Tindakan afirmatif</li> <li>• Pelecehan Seksual</li> </ul>
<p><b>Diskriminasi dalam hal Pekerjaan dan Jabatan (K. 111)</b></p>	<p>Konvensi ini mendefinisikan diskriminasi memiliki tiga komponen, yaitu: penyebab, fakta dan dampak.</p>	<p>Konvensi ini diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999.</p>	<p>Dalam komponen penyebab dijelaskan bahwa diskriminasi dilarang dengan alasan:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tindakan afirmatif</li> <li>• Pelecehan seksual</li> <li>• Perbedaan upah</li> </ul>

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis Kelamin</li> <li>• Ras</li> <li>• Warna kulit</li> <li>• Keyakinan agama</li> <li>• Asal usul</li> <li>• Asal negara</li> <li>• Pendapat politik</li> <li>• Alasan-alasan lain yang ditetapkan secara nasional</li> </ul> <p>Kemudian dalam komponen fakta dijelaskan bahwa diskriminasi memiliki unsur seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbedaan perlakuan</li> <li>• Tidak diberi peluang</li> <li>• Preferensi diberikan</li> </ul> <p>Sementara terkait komponen dampak dijelaskan bahwa diskriminasi akan mengakibatkan hasil kerja yang tidak adil.</p>	<p>berdasarkan gender</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak-hak pekerja perempuan seperti cuti hamil, menyusui dan sebagainya</li> </ul>

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
<p><b>Penghapusan pekerja anak</b> (K. 138)</p>	<p>Konvensi ini menuntut negara-negara anggota untuk mengeluarkan kebijakan nasional dalam memastikan penghapusan pekerja anak secara efektif dan secara bertahap meningkatkan usia minimum untuk masuk kerja/bekerja ke tingkat yang konsisten dengan perkembangan fisik dan mental anak-anak secara penuh.</p>	<p>Konvensi ini diratifikasi melalui UU No. 20 Tahun 1999 tentang pengesahan Konvensi ILO No. 138 mengenai usia minimum untuk bekerja (Konvensi ILO mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja)</p> <p>Selain itu, ada beberapa instrumen hukum untuk mendukung sikap ini, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UU No. 2/1989 tentang Pendidikan Nasional</li> <li>• UU No. 1/1974 tentang Perkawinan</li> <li>• UU No. 23/1992 tentang Kesehatan</li> <li>• UU tentang Penduduk tahun 1992</li> </ul>	<p>Konvensi ini menjelaskan mengenai usia minimum memasuki dunia kerja bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usia minimum umum memasuki dunia kerja adalah tidak kurang dari usia wajib belajar, atau dalam keadaan apapun tidak boleh kurang dari 15 tahun. Kemudian, untuk jenis pekerjaan yang ringan usia minimum yang ditetapkan adalah 13 tahun. Sementara itu, untuk pekerjaan yang membahayakan (<i>hazardous</i>), usia minimum adalah 18 tahun atau 16 tahun dengan persyaratan tertentu yang ketat.</li> <li>• Jika terdapat situasi di mana ekonomi dan fasilitas pendidikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anak yang bekerja di rumah tangga</li> <li>• Anak yang bekerja membantu orangtua</li> </ul>

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan Presiden (Keppres) No. 44/1984 tentang Hari Anak nasional</li> <li>• Keppres No. 36/1990 tentang Konvensi hak-hak anak</li> <li>• Instruksi Presiden (Inpres) No. 2/1989 tentang Kesejahteraan bagi Anak-anak</li> <li>• UU No. 3/1997 tentang Keadilan Anak-anak</li> <li>• Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No. 1/1997 tentang Perlindungan Anak-anak yang Bekerja</li> <li>• Inpres No. 3/1997 tentang Perkembangan</li> </ul>	<p>belum berkembang secara memadai, usia minimum yang umum adalah tidak boleh kurang dari 14 tahun untuk periode awal, sedangkan untuk pekerjaan ringan usia minum adalah 12 tahun, sementara untuk pekerjaan yang membahayakan usia minimum adalah 18 tahun atau 16 tahun dengan persyaratan tertentu yang ketat.</p> <p>Ketentuan-ketentuan tersebut berlaku untuk semua sektor ekonomi, semua pekerja anak termasuk mereka yang dipekerjakan oleh orang lain untuk upah maupun bekerja sendiri/mandiri.</p>	

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
		<p>Mutu Anak-anak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) No. 3/1997 dan Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat (Kepmenko Kesra) No. 4/1997 tentang Dekade anak-anak 1996-2006.</li> </ul>		
<p><b>Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (K. 182)</b></p>	<p>Konvensi menuntut negara-negara anggota untuk mengambil tindakan segera dan efektif untuk memastikan pelanggaran dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang berlaku di tingkat nasional.</p>	<p>Konvensi ini telah diratifikasi melalui UU No. 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 mengenai pelanggaran dan aksi segera untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (Konvensi ILO No. 182</p>	<p>Menurut Konvensi ini, bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah:</p> <p><b>1. Bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang mutlak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>semua bentuk perbudakan atau praktik yang mirip perbudakan seperti penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anak yang bekerja di rumah tangga</li> <li>Anak yang bekerja membantu orang tua</li> </ul>

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
		<p>mengenai pelanggaran dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak)</p>	<p>perhambaan (serfdom), maupun kerja paksa atau kerja wajib, perekrutan secara paksa maupun wajib untuk konflik bersenjata;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menggunakan, mendapatkan atau menawarkan seorang anak untuk kegiatan prostitusi, produksi pornografi, atau pertunjukan pornografi;</li> <li>• menggunakan, mendapatkan atau menawarkan seorang anak untuk kegiatan melawan hukum, khususnya untuk memproduksi dan mengedarkan obat-obatan terlarang;</li> </ul> <p><b>2. Pekerjaan yang membahayakan (<i>hazardous</i>):</b></p>	

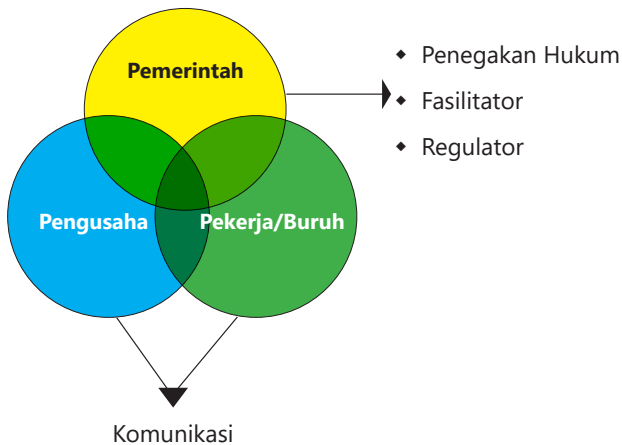
Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang karena sifatnya atau lingkungan di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan, akan membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak serta jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan ini ditetapkan oleh otoritas nasional:</li> <li>• Di mana anak terpapar kepada kekerasan fisik, psikologis dan kekerasan seksual</li> <li>• Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air, pada ketinggian yang berbahaya, dan/atau di ruangan yang tertutup</li> <li>• Terdapat mesin yang membahayakan atau pengangkatan beban berat secara manual</li> <li>• Lingkungan yang</li> </ul>	

Konvensi	Deskripsi	Ratifikasi	Prinsi-prinsip	Isu Kritis
			<p>memaparkan anak kepada bahaya kesehatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi-kondisi berbahaya yang khusus (seperti jam kerja yang panjang) atau di mana kebebasan untuk bergerak (datang dan pergi) dibatasi atau terbatas.</li> </ul>	

# BAB III. MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG KONSTRUKTIF

## 1. Konstruksi Hubungan Industrial

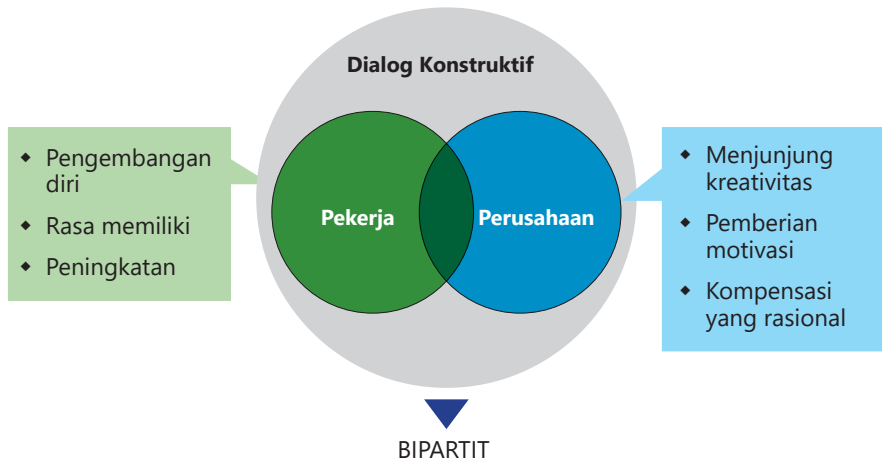
Diagram berikut menunjukkan hubungan pemangku kepentingan yang ideal dalam membangun hubungan industrial yang ideal



Dari diagram di atas, menunjukkan bahwa selalu ada persinggungan kepentingan antara pelaku proses produksi. Negara memerlukan pengusaha yang kuat serta pekerja yang produktif. Pengusaha memerlukan peraturan-peraturan yang memungkinkan dunia usaha bertumbuh secara maksimal sementara pekerja/buruh memerlukan lapangan kerja, upah layak serta perlindungan sosial dalam menjalankan pekerjaannya. Karena adanya kepentingan yang bersinggungan tersebut, masing-masing unsur memiliki peran dalam hubungan industrial tersebut. Pemerintah berperan sebagai regulator dan penegak hukum, sementara unsur pekerja/buruh dan pihak pengusaha berperan sesuai tujuan organisasinya.

## 2. Dialog Konstruktif

Untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dimulai di tingkat perusahaan dan untuk itu, dialog yang efektif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi salah satu syarat utama. Untuk menumbuhkan budaya dialog konstruktif perlu adanya rasa saling percaya yang prosesnya memerlukan waktu, itikad baik dan sikap saling menghargai serta kompetensi yang memadai dari para pihak.



### Tujuan Dialog di tingkat Perusahaan

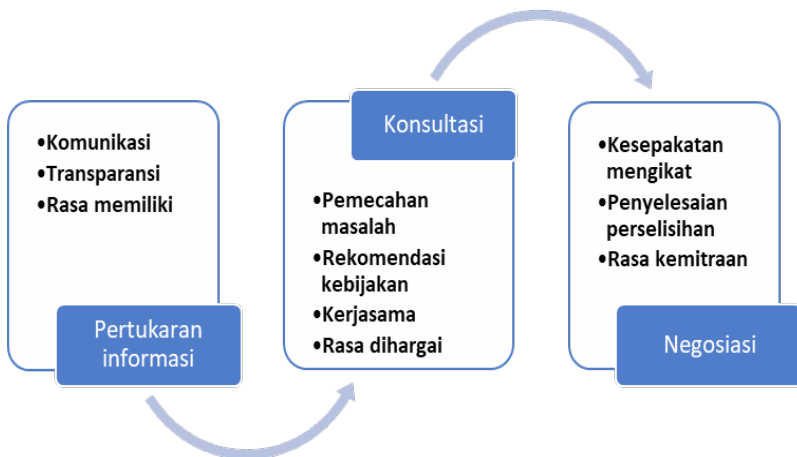
- a. Membangun rasa saling percaya
- b. Membangun saling keterlibatan (*engagement*)
- c. Memahami visi yang sama di perusahaan
- d. Mengetahui budaya Indonesia untuk ekspatriat
- e. Mengetahui budaya negara asal investor
- f. Memahami dan melaksanakan regulasi yang ada

Dialog sosial bukan berarti mengakhiri perbedaan antara manajemen dan pekerja, namun keinginan untuk menyelesaikan permasalahan melalui diskusi dan kompromi.

### 3. Kerjasama di Tempat Kerja: Dialog (Sosial)

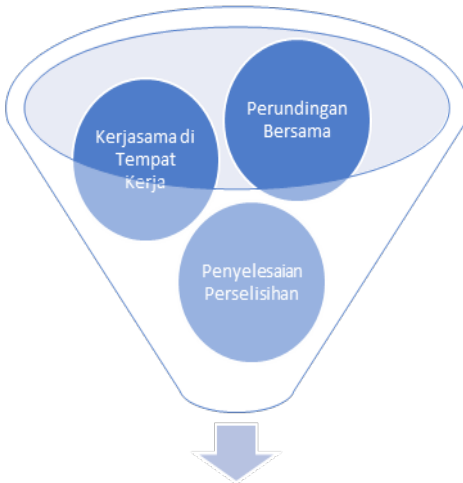
Rekomendasi ILO No. 94 tentang Kerjasama di Tempat Kerja memberikan panduan tentang kerjasama di tempat kerja yang memiliki unsur-unsur:

- ♦ Sebagai forum komunikasi dan kerjasama
- ♦ Kerjasama tersebut memusatkan kepada hal-hal yang menjadi perhatian bersama
- ♦ Kerjasama yang diatur dalam rekomendasi ini adalah kerja sama di luar perundingan Perjanjian Kerja Bersama



Kerjasama di tempat kerja dimulai dengan pertukaran informasi yang menghasilkan negosiasi, sebagaimana tertuang di dalam gambar di samping. Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan dari kerja keras kelompok. Pertukaran informasi di antara rekan kerja dan manajemen akan menciptakan transparansi dan pemahaman yang jelas tentang pembagian tugas dan pekerjaan. Hal ini akan menciptakan rasa kepemilikan bagi pekerja atas apa yang mereka lakukan terhadap pembagian tugas dan pekerjaan serta menyadari posisi

mereka terkait dengan cita-cita mereka. Komunikasi juga akan meningkatkan solidaritas bersama dalam mengembangkan ide-ide untuk mencapai tujuan kelompok. Kerjasama di tempat kerja juga harus menawarkan konsultasi seperti pemecahan masalah, rekomendasi kebijakan dan penghargaan. Selain itu, kerjasama di tempat kerja juga menghasilkan proses negosiasi seperti kesepakatan mengikat, penyelesaian perselisihan dan rasa kemitraan.



**Keberlangsungan dan Pengembangan Usaha  
& Kesejahteraan Pekerja/Buruh**

Kerjasama di tempat kerja pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja. Hal ini akan meningkatkan kualitas tempat kerja dengan cara yang positif untuk berkinerja semaksimal mungkin. Perundingan bersama dan penyelesaian perselisihan yang adil akan memaksimalkan keberlangsungan dan pengembangan usaha dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menciptakan tempat kerja yang efisien, dinamis dan produktif. Dengan demikian, kesemua aspek-aspek ini adalah faktor utama untuk

mencapai kerjasama tim yang efektif, yang akan mengarah pada fungsi bisnis yang efektif serta meningkatkan interaksi kreatif sehingga masing-masing individu dapat belajar bersama-sama, berkonsultasi satu sama lain tentang masalah dan mencapai kesepakatan dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan.

## **BAB IV. PENANGANAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN**

Semangat dari hubungan industrial Pancasila pada dasarnya menekankan perlunya berdialog dan sejauh mungkin menghindarkan perselisihan di tempat kerja yang pada akhirnya akan merugikan kedua belah pihak. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa pada titik tertentu perbedaan pendapat atau perselisihan antara pekerja/buruh dan manajemen tidak dapat dihindari.

Untuk menangani perselisihan hubungan industrial secara benar, pihak manajemen hendaknya mengembangkan prosedur penyelesaian bersama-sama dengan pekerja/serikat pekerja/buruh dan langkah-langkah untuk menangani keluhan dan menyelesaikan perselisihan di tempat kerja. Juga penting bagi manajemen untuk menunjuk petugas atau personel yang memenuhi syarat untuk menangani perselisihan atau keluhan.

### **1. Persyaratan teknis personil tersebut harus menguasai:**

- a. Berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, terutama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No.13 Tahun 2003.
- b. Berbagai peraturan pelaksanaan dari undang-undang di atas.
- c. Peraturan perusahaan di perusahaan.
- d. Perjanjian kerja bersama (PKB) di perusahaan.
- e. Ketentuan-ketentuan internal di perusahaan yang diterbitkan oleh manajemen.

### **2. Sikap kerja yang dibutuhkan:**

- a. Memiliki kepercayaan diri menghadapi mitra runding.
- b. Walaupun personil tersebut berdasarkan peraturan ketenagakerjaan memiliki status sebagai pekerja, namun yang bersangkutan harus

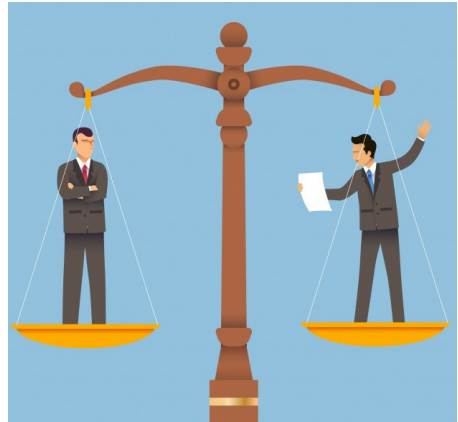
menyadari bahwa ia merupakan bagian dari manajemen. Ini artinya dia harus dapat berpikir selayaknya seorang pengusaha.

- c. Memahami karakter dari pekerja/buruh yang sedang bermasalah.
- d. Memiliki kemampuan persuasi dan negosiasi yang baik.
- e. Bertindak sebagai jembatan yang efektif antara perusahaan dan pekerja.

### 3. Penyelesaian sengketa

Hukum perburuhan merupakan hukum administrasi sehingga untuk kemudahan penanganan kasus, harus tersedia dokumen yang lengkap.

Dokumentasi yang lengkap ini dimulai dari perundingan di tingkat Bipartit, hingga penyelesaian di sidang Mediasi serta persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).



**a. Pada tingkat Bipartit, dokumen yang diperlukan:**

- ♦ Surat pemanggilan yang memenuhi syarat
- ♦ Daftar hadir kedua belah pihak.
- ♦ Notulen pertemuan.
- ♦ Berita acara hasil perundingan Bipartit.

**b. Persetujuan bersama**

Pertemuan bipartit yang menghasilkan kesepakatan dituangkan dalam dokumen Perjanjian Bersama (PB) yang di tandatangani oleh kedua belah pihak dengan materai yang cukup. PB tersebut harus dicatatkan di PHI setempat.

**c. Pada tingkat Mediasi, dokumen yang diperlukan:**

- ♦ Surat kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota setempat yang berisi permintaan untuk dilakukan mediasi.
- ♦ Menyusun kronologis secara tertulis tentang kejadian yang akan dimediasikan dan harus memuat sikap perusahaan terhadap kasus tersebut.
- ♦ Dokumen kronologis dilampiri dengan dokumen dalam pertemuan bipartit dalam bentuk antara lain: daftar hadir dan berita acara pertemuan Bipartit.

**d. Anjuran mediator**

Pada akhir hasil sidang mediasi, mediator akan membuat Anjuran yang dikirimkan kepada kedua belah pihak yang bersengketa.

Apabila pihak perusahaan tidak dapat menerima Anjuran, maka perusahaan harus mengajukan gugatan ke PHI yang mencakup wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.

**e. Gugatan ke PHI**

- ♦ Membuat gugatan dan mendaftarkan sengketa tersebut ke PHI setempat.
- ♦ Melampirkan Berita Acara Sidang Bipartit, sidang Mediasi dan Anjuran Mediator

**4. Persidangan di PHI**

Tahapan:

- ♦ Menyampaikan gugatan.
- ♦ Jawaban dari tergugat.
- ♦ Replik dari Penggugat.
- ♦ Duplik dari tergugat.
- ♦ Penyampaian bukti bukti dari penggugat dan tergugat.

- ♦ Pemanggilan saksi-saksi dari penggugat dan tergugat.
- ♦ Kesimpulan dari penggugat dan tergugat.
- ♦ Putusan pengadilan

## 5. Upaya kasasi

- ♦ Berita acara untuk mengajukan kasasi harus didaftarkan ke PHI setempat dalam batas waktu 14 hari setelah perusahaan menerima putusan.
- ♦ Menyusun Memori Kasasi
- ♦ Menyampaikan Memori Kasasi ke PHI setempat untuk disampaikan kepada Mahkamah Agung (MA).

## 6. Peninjauan kembali (PK)

- ♦ Berita Acara PK didaftarkan kepada PHI setempat dalam waktu 14 hari setelah menerima putusan MA.
- ♦ Menyusun Memori PK
- ♦ Menyampaikan Memori PK ke pengadilan PHI setempat dalam batas waktu 90 setelah pendaftaran PK
- ♦ Untuk mengajukan PK harus ada novum (bukti) baru

**Catatan: sejak tanggal 1 Januari 2019, PK sudah ditiadakan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 32 tanggal 16 November 2018.**

Sebagai catatan akhir, perlu diingat bahwa UU ketenagakerjaan Indonesia menganjurkan agar perselisihan dapat diselesaikan pada tingkat bipartit. Oleh karenanya penting bagi perusahaan memiliki mekanisme pencegahan dan penyelesaian perselisihan di tingkat tempat kerja. Rekomendasi ILO No. 130 (1967) tentang Pemeriksaan Keluhan mendorong terbentuknya prosedur penyampaian dan penanganan keluhan di tingkat perusahaan sebagai langkah awal sebelum menggunakan prosedur lainnya di luar perusahaan.