

MODUL PEMBELAJARAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Penulis : Dr. Qodariah, SE., MM

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Budi Luhur
September 2024**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Modul Hubungan Industrial ini dapat diselesaikan dengan baik. Modul ini disusun sebagai bahan ajar yang bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai aspek-aspek penting dalam hubungan industrial, baik dari sisi sejarah, teori, kebijakan, hingga praktik penyelesaian konflik ketenagakerjaan di Indonesia.

Modul ini memuat berbagai topik penting seperti sejarah hubungan industrial dan ketenagakerjaan, pendekatan sistem, landasan pokok hubungan industrial, konsep negosiasi, peran HRM, hak pekerja, hingga kebijakan pemerintah dalam konteks ketenagakerjaan. Seluruh materi disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta referensi akademik yang relevan, sehingga diharapkan dapat menjadi sumber belajar yang akurat dan aplikatif, khususnya bagi mahasiswa, praktisi SDM, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia ketenagakerjaan.

Penyusun menyadari bahwa modul ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan modul ini di masa mendatang. Semoga modul ini dapat memberikan manfaat serta menjadi kontribusi positif dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Jakarta, September 2024

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I.....	5
SEJARAH HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	5
A. Hubungan Industrial Masa Zaman Penjajahan Sampai Dengan Zaman Kemerdekaan	5
B. Asal Usul Perkembangan Hubungan Industrial	6
C. Sejarah Ketenagakerjaan Secara Umum	7
BAB II	9
PENDEKATAN SISTEM DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	9
A. PENGERTIAN TEORI SISTEM	9
B. KLASIFIKASI SISTEM.....	9
C. SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	10
D. HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTEMPORER.....	12
E. INTERDISIPLIN ILMU HUBUNGAN INDUSTRIAL	12
BAB III	14
LANDASAN POKOK HUBUNGAN INDUSTRIAL	14
A. Pengertian Landasan Pokok Hubungan Industrial	14
B. Analisis SWOT dan Contohnya.....	15
BAB IV	16
KONSEP PENDEKATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	16
A. Pendekatan-Pendekatan dalam Hubungan Industrial.....	16
B. Pendekatan Ilmuwan Hubungan Industrial	16
BAB V	18
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	18
A. Pengertian dan Makna Perselisihan Hubungan Industrial.....	18
B. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	18
C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	19
BAB VI.....	21
NEGOSIASI DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	21
A. Kerangka Pemikiran	21
B. Pengertian dan Makna Negosiasi.....	21
C. Langkah-Langkah Negosiasi	22
D. Kunci Sukses Dalam Negosiasi	22

BAB VII	24
KEBIJAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA.....	24
A. JENIS KEBIJAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA	24
B. Konsep Pendekatan Hubungan Industrial.....	24
C. Kerja Sama.....	25
BAB VIII	28
HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA	28
A. Hubungan Kerja.....	28
B. Perjanjian Kerja	29
BAB IX.....	31
HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA	31
A. Pengertian Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia.....	31
BAB X	33
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA	33
A. Perlindungan Tenaga Kerja.....	33
B. Pengupahan Pekerja.....	34
C. Kesejahteraan Pekerja.....	36
BAB XI.....	38
FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PERTENTANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	38
A. Faktor Penyebab Terjadinya Pertentangan Hubungan Industrial	38
BAB XII	39
HUBUNGAN ANTARA HRM DENGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	39
A. Pengertian Human Resources Management (HRM).....	39
B. Perbedaan Tugas Antara HRM dengan HRD	39
C. Fungsi-fungsi HRM	40
D. Manfaat HRM.....	41
E. Peran HRM	41
BAB XIII	43
HAK PEKERJA.....	43
A. Pengertian Hak Pekerja.....	43
B. Jenis Hak Pekerja.....	43
BAB XIV.....	45
PEMECAHAN PERTENTANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	45
A. Pertentangan Hubungan Industrial.....	45
B. Prosedur Pertentangan Hubungan Industrial.....	45

BAB I

SEJARAH HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Hubungan Industrial Masa Zaman Penjajahan Sampai Dengan Zaman Kemerdekaan

Pada awal Revolusi Industri, Indonesia tetap berposisi di bawah kewenangan kolonial Hindia Belanda selama sekitar 350 tahun. Pada masa itu, Belanda belum termasuk dalam jajaran negara industri karena tetap berfokus terhadap distribusi hasil tani dan bahan mentah. Hubungan industrial di Indonesia kala itu tetap mudah dan minim, terutama dalam industri gula dan sektor perkebunan yang menyebar di sebagian wilayah, khususnya di Pulau Jawa. Namun, pola hubungan tersebut telah dipengaruhi dari sudut pandang politik dan ideologi nasional yang diterapkan dari Belanda, yakni kapitalisme liberal. Hal ini tercermin dalam peraturan perburuhan dan hubungan industrial yang lebih mengutamakan perlindungan bagi pemegang investasi. Pada 20 Maret 1602, berdasarkan inisiatif Pangeran Maurits dan Olden Barneveld, terbitlah sebuah kolaborasi dagang dikenal sebagai Verenigde Oost-Indische Compagnie (VOC) atau Perusahaan Dagang India Timur. Pengelolaan VOC berada di bawah kendali 17 orang pengurus pusat. Pada tahun yang sama, VOC mendirikan kantor pertamanya di Banten dengan Francois Wittert sebagai kepala kantor. Seiring berjalannya waktu, VOC mengalami kebangkrutan dan resmi ditiadakan pada 31 Desember 1799, kemudian pengalihan kepemilikan oleh pemerintah Belanda. Pada tahun 1830, Gubernur Jenderal Belanda Van Den Bosch.

Memasuki awal abad ke-20, muncul gerakan nasionalisme yang turut memengaruhi kesadaran kaum buruh untuk memperjuangkan hak-haknya. Organisasi-organisasi seperti Sarekat Islam mulai memperjuangkan kepentingan pekerja melalui divisi buruh, dan berbagai serikat buruh bermunculan seperti Persatuan Pergerakan Kaum Buruh (PPKB) dan Serikat

Buruh Kereta Api. Aksi mogok kerja mulai sering dilakukan sebagai bentuk protes terhadap ketidakadilan sistem kerja kolonial. Meskipun masih dalam tekanan, masa ini menjadi tonggak awal terbentuknya gerakan buruh di Indonesia yang memiliki kesadaran politik dan sosial yang lebih kuat, seiring dengan semangat untuk merebut kemerdekaan dari penjajah.

Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, hubungan industrial mengalami transformasi yang lebih berpihak pada pekerja. Pemerintah mulai membentuk kebijakan ketenagakerjaan yang menjamin hak-hak buruh, seperti upah minimum, jam kerja yang manusiawi, dan perlindungan terhadap keselamatan kerja. Serikat pekerja didirikan secara legal, seperti SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia), dan negara mengambil peran aktif dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pada era Orde Baru, diperkenalkan konsep Hubungan Industrial Pancasila yang menekankan asas kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah sebagai dasar hubungan kerja. Dengan demikian, hubungan industrial di Indonesia berkembang dari sistem yang menindas menjadi lebih manusiawi dan berkeadilan sosial, meskipun tantangan dalam pelaksanaannya tetap ada hingga kini.

B. Asal Usul Perkembangan Hubungan Industrial

Perkembangan hubungan industrial di Indonesia berawal dari masa penjajahan, ketika sistem kerja dibentuk sepenuhnya untuk memenuhi kepentingan kolonial. Pada masa itu, buruh pribumi dipaksa bekerja dalam kondisi yang tidak manusiawi melalui sistem tanam paksa dan kerja paksa tanpa perlindungan hukum atau hak untuk berserikat. Hubungan antara pengusaha (umumnya orang Eropa) dan pekerja (rakyat pribumi) sangat timpang, penuh eksploitasi, dan diskriminatif. Namun, menjelang abad ke-20, muncul kesadaran sosial dan politik di kalangan masyarakat pribumi, terutama setelah masuknya pendidikan dan ide-ide nasionalisme. Organisasi seperti Sarekat Islam mulai mendorong pembelaan terhadap hak-hak buruh, dan berbagai serikat pekerja mulai muncul meskipun masih dalam tekanan pemerintah kolonial.

Setelah Indonesia meraih kemerdekaan pada tahun 1945, hubungan industrial mulai mengalami perubahan menuju keadilan dan keseimbangan. Pemerintah Republik Indonesia mulai menyusun berbagai peraturan ketenagakerjaan untuk melindungi hak pekerja, termasuk hak berserikat, jaminan upah layak, dan perlindungan keselamatan kerja. Serikat-serikat buruh resmi seperti SOBSI berkembang pesat dan memainkan peran penting dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan. Pada era Orde Baru, diperkenalkan konsep Hubungan Industrial Pancasila sebagai model kerja sama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai kekeluargaan dan musyawarah. Dengan demikian, hubungan industrial di Indonesia terus berkembang dari sistem eksploitatif menuju hubungan yang lebih manusiawi dan berlandaskan nilai-nilai keadilan sosial.

C. Sejarah Ketenagakerjaan Secara Umum

Sejarah ketenagakerjaan secara umum dimulai sejak manusia mengenal sistem kerja dan pembagian tugas dalam kehidupan sosialnya. Pada masa awal peradaban, hubungan kerja bersifat sederhana dan berbasis pada kebutuhan bersama dalam komunitas, seperti berburu dan bertani. Namun, seiring berkembangnya peradaban dan munculnya sistem kerajaan serta negara, mulai muncul sistem kerja yang lebih kompleks, termasuk perbudakan, kerja paksa, dan feodalisme. Revolusi Industri pada abad ke-18 menjadi titik balik besar dalam sejarah ketenagakerjaan, di mana tenaga manusia mulai digantikan oleh mesin dan pabrik-pabrik bermunculan. Hal ini memicu munculnya kelas buruh dan ketimpangan sosial yang tajam, karena buruh dipekerjakan dalam kondisi buruk tanpa jaminan hak atau keselamatan kerja.

Sebagai respons terhadap ketimpangan tersebut, muncullah gerakan buruh di berbagai negara yang menuntut perbaikan kondisi kerja, upah layak, dan hak berserikat. Organisasi buruh dan serikat pekerja mulai terbentuk untuk memperjuangkan hak-hak pekerja melalui aksi mogok, demonstrasi, dan negosiasi dengan pemerintah serta pengusaha. Perkembangan ini

mendorong lahirnya undang-undang ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk pembatasan jam kerja, perlindungan keselamatan kerja, serta sistem jaminan sosial. Organisasi internasional seperti International Labour Organization (ILO) juga dibentuk untuk menetapkan standar ketenagakerjaan global. Dengan demikian, sejarah ketenagakerjaan mencerminkan perjuangan panjang menuju keadilan sosial dalam dunia kerja, yang terus berkembang seiring perubahan zaman dan tantangan globalisasi.

BAB II

PENDEKATAN SISTEM DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENGERTIAN TEORI SISTEM

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 : Setiap bagian dalam sistem punya peran tertentu.
2. Bersifat fungsional : Setiap elemen memiliki fungsi masing-masing yang mendukung keseluruhan sistem.
3. Bergerak secara mekanis dan berpatron (memiliki pola) : Sistem memiliki pola kerja tertentu yang dapat diprediksi.
4. Memiliki batas-batas yang memisahkan antara satu dengan yang lain : Ada batas yang memisahkan satu sistem dari sistem lain.
5. Memiliki hubungan atau keterkaitan dengan lingkungan baik pada tataran input, proses maupun output : Sistem berinteraksi dengan lingkungan di tahap input, proses, maupun output.

B. KLASIFIKASI SISTEM

Sistem diklasifikasikan menjadi beberapa jenis berdasarkan bentuk dan sifatnya:

1. Sistem Abstrak: Tidak nyata secara fisik, seperti sistem pemikiran atau teori.
2. Sistem Fisik: Berwujud nyata, seperti mesin atau tubuh manusia.
3. Sistem Alamiah: Terjadi secara alami (contoh: sistem cuaca, ekosistem).
4. Sistem Buatan Manusia: Dirancang oleh manusia, seperti organisasi atau pabrik.
5. Sistem Deterministik: Hasilnya bisa diprediksi secara pasti (misalnya: sistem mesin).
6. Sistem Tak Tentu (Probabilistik): Hasilnya tidak bisa dipastikan, melibatkan peluang.

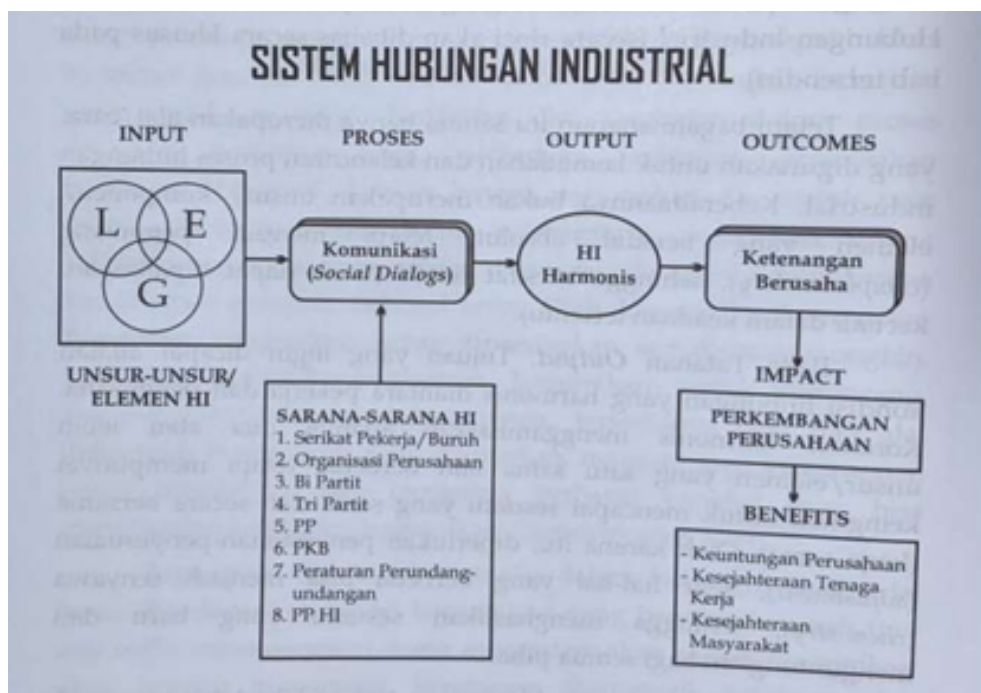
7. Sistem Tertutup: Tidak berinteraksi dengan lingkungan luar.
8. Sistem Terbuka: Ada interaksi dan pengaruh dari lingkungan luar.
9. Sistem Sosial: Interaksi antar manusia seperti dalam masyarakat atau organisasi kerja.

C. SISTEM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Terdiri dari tiga model pendekatan utama:

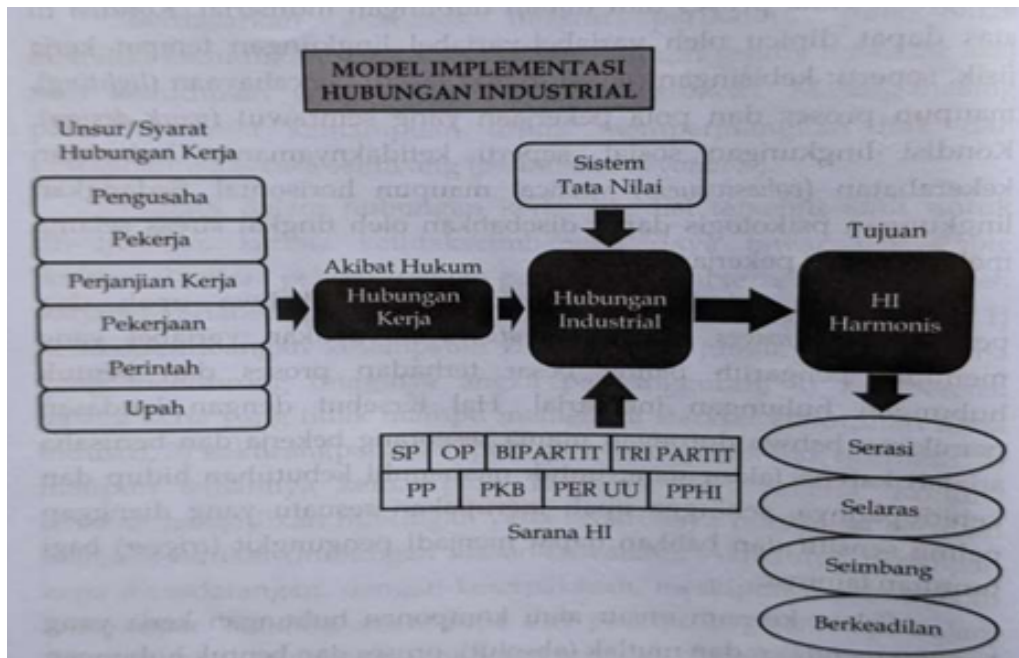
1. Model Pendekatan Input-Proses-Output:

Melihat hubungan industrial sebagai suatu sistem yang dimulai dari input (tenaga kerja, modal, kebijakan), lalu diproses (melalui interaksi dan kebijakan), dan menghasilkan output (kesejahteraan pekerja, produktivitas, harmoni hubungan kerja).



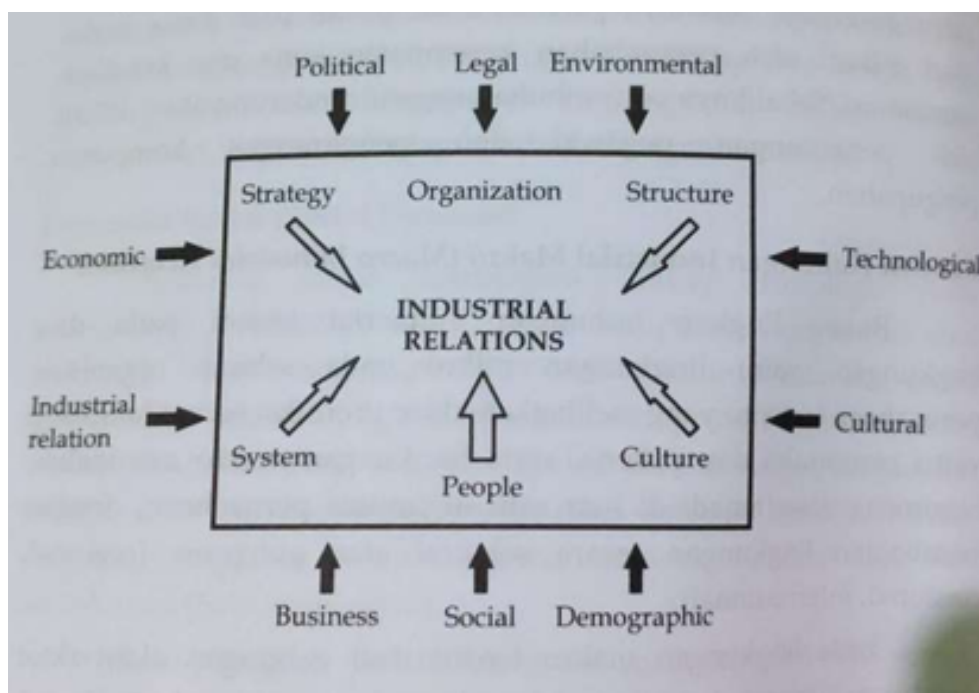
2. Model Implementasi Hubungan Industrial:

Menekankan pada bagaimana kebijakan atau peraturan hubungan industrial diimplementasikan di lapangan. Termasuk peran pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha dalam pelaksanaannya.

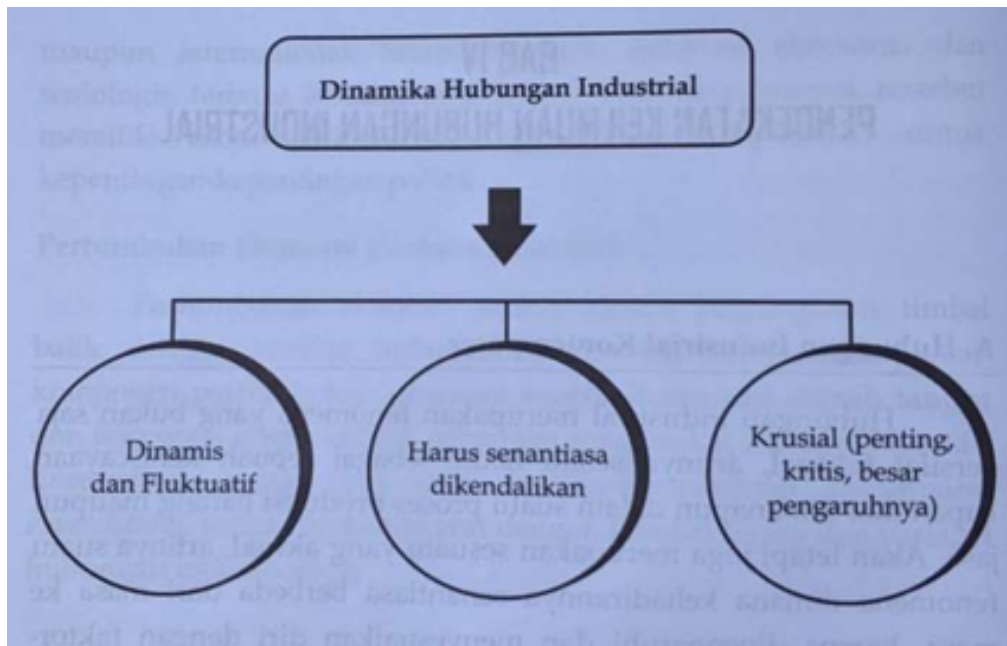


3. Model Analisis Lingkungan:

Melihat pengaruh lingkungan luar terhadap hubungan industrial, seperti kondisi ekonomi, politik, sosial, teknologi, dan budaya.



D. HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTEMPORER



E. INTERDISIPLIN ILMU HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Hubungan Industrial dengan Ilmu Komunikasi : Untuk menjembatani dialog antara pihak-pihak terkait.
2. Hubungan Industrial dengan Ilmu Hukum : Berkaitan dengan regulasi dan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha.
3. Hubungan Industrial dengan Sosiologi : Memahami struktur sosial dan dinamika kelompok kerja.
4. Hubungan Industrial dengan Psikologi : Mempelajari perilaku individu dan kelompok di tempat kerja.
5. Hubungan Industrial dengan Ilmu Ekonomi : Analisis biaya, upah, produktivitas, dan efisiensi.
6. Hubungan Industrial dengan Ilmu Politik : Terkait kebijakan publik dan peran negara dalam hubungan industrial.

7. Hubungan Industrial dengan Ilmu Administrasi dan Manajemen : Mengelola sumber daya manusia dan organisasi kerja secara efisien dan adil.

BAB III

LANDASAN POKOK HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian Landasan Pokok Hubungan Industrial

Hubungan industrial memiliki landasan utama yang menjadi dasar pelaksanaan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Di Indonesia, landasan pokok hubungan industrial diatur dalam berbagai kebijakan dan nilai dasar, yaitu:

1. Pancasila

Menjadi dasar moral dan ideologis hubungan kerja antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dan menekankan nilai gotong royong, keadilan sosial, dan kemanusiaan.

2. Undang-Undang Dasar 1945

Khususnya Pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

3. Undang-Undang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja (Omnibus Law) dan mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha secara rinci.

4. Hubungan Tripartit

Hubungan antara tiga unsur utama: pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan menjaga keseimbangan kepentingan.

5. Lembaga Hubungan Industrial

Seperti serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan dewan pengupahan yang memperkuat mekanisme dialog sosial.

B. Analisis SWOT dan Contohnya

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) digunakan untuk memahami kondisi sistem hubungan industrial, baik secara internal maupun eksternal.

1. Strengths (Kekuatan)

- a. Adanya dasar hukum kuat (UUD, UU Ketenagakerjaan).
- b. Keberadaan serikat pekerja dan lembaga tripartit.

2. Weaknesses (Kelemahan)

- a. Implementasi hukum masih lemah (penegakan tidak merata).
- b. Banyak pekerja informal belum terlindungi.

3. Opportunities (Peluang)

- a. Teknologi dapat mendukung transparansi dan mediasi online.
- b. Globalisasi membuka peluang kerja dan peningkatan standar kerja.

4. Threats (Ancaman)

- a. Deregulasi yang terlalu berpihak ke pasar bisa melemahkan perlindungan pekerja.
- b. Ketidakstabilan ekonomi global yang memicu PHK massal.

Aspek	Contoh
Strengths	Perusahaan memiliki serikat pekerja yang aktif dan hubungan baik dengan manajemen.
Weaknesses	Proses penyelesaian perselisihan masih lambat dan prosedural.
Opportunities	Pelatihan digital dari pemerintah dapat membantu peningkatan keterampilan pekerja.
Threats	Rencana otomatisasi pabrik bisa mengurangi kebutuhan tenaga kerja tetap.

BAB IV

KONSEP PENDEKATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendekatan-Pendekatan dalam Hubungan Industrial

1. Pendekatan Sistem (Systems Approach)

Pendekatan ini menganggap hubungan industrial sebagai sebuah sistem terbuka yang terdiri dari input, proses, dan output, serta dipengaruhi oleh lingkungan eksternal.

2. Pendekatan Pluralis (Pluralist Approach)

Mengasumsikan bahwa hubungan kerja melibatkan berbagai kelompok kepentingan yang sah dan berbeda, seperti serikat pekerja, manajemen, dan pemerintah.

3. Pendekatan Unitaris (Unitarist Approach)

Menganggap organisasi sebagai kesatuan yang harmonis dengan tujuan yang sama antara manajemen dan pekerja.

4. Pendekatan Marxist (Radikal/Kritis)

Melihat hubungan industrial sebagai bentuk pertarungan kelas antara pemilik modal (kapitalis) dan buruh.

B. Pendekatan Ilmuwan Hubungan Industrial

1. Pendekatan Ekonomi

Ilmuwan ekonomi memandang hubungan industrial dari segi produktivitas, efisiensi, dan keseimbangan pasar tenaga kerja.

2. Pendekatan Hukum

Ilmuwan hukum melihat hubungan industrial sebagai hubungan legal-formal yang diatur dalam kerangka perundang-undangan dan perjanjian kerja.

3. Pendekatan Sosiologi

Ilmuwan sosiologi memandang hubungan industrial sebagai interaksi sosial antar kelompok yang punya perbedaan nilai, budaya, dan kepentingan.

4. Pendekatan Psikologi

Ilmuwan psikologi menyoroti aspek perilaku individu dan kelompok dalam hubungan kerja.

BAB V

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*.

Jenis-jenis konflik organisasi menurut teori tersebut:

1. Konflik Vertikal, yaitu konflik antara atasan dengan bawahan atau manajemen dengan pegawai.
2. Konflik Horizontal, yaitu antar bawahan (antar pekerja), misalnya konflik antar Serikat Pekerja.
3. Konflik Diagonal, yaitu konflik antara anggota organisasi dengan pihak luar organisasi.

B. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Perselisihan Secara Bi-Partit



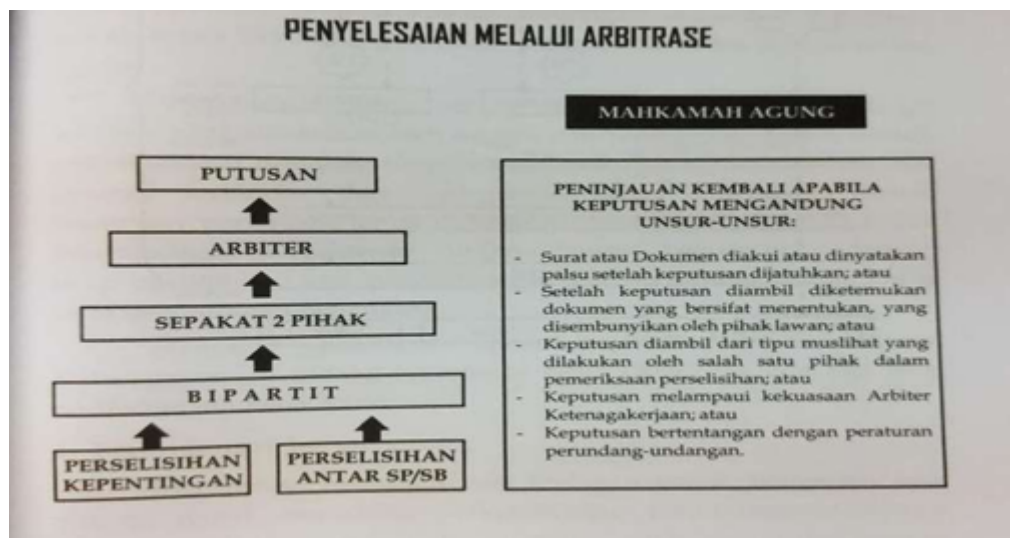
2. Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi



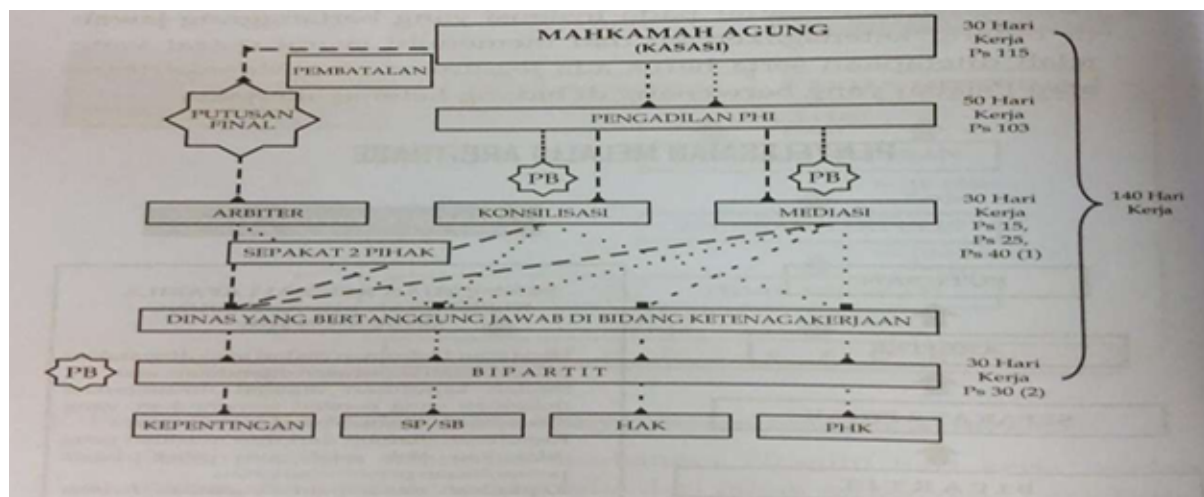
3. Penyelesaian Perselisihan Dengan Menggunakan Cara Konsoliasi



4. Penyelesaian Perselisihan Secara Arbitrase



5. Penyelesaian Perselisihan Secara Peradilan Hubungan Industrial



BAB VI

NEGOSIASI DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Kerangka Pemikiran

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 ber tujuan. Negosiasi mengenai jenis pekerjaan serta cara melaksanakan pekerjaan.
5. Negosiasi mengenai usulan dan pemenuhannya, berkaitan dengan kepentingan-kepentingan di luar materi yang telah diperjanjikan.
6. Dan sebagainya berkaitan dengan hubungan kerja.

B. Pengertian dan Makna Negosiasi

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 definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa negosiasi merupakan proses yang bersifat:

1. Humanistik, karena harus mengakui dan menghargai eksistensi bahkan nilai-nilai kemanusiaan.
2. Demokratis, karena menghargai pendapat pihak lain dan harus dilakukan dengan cara musyawarah mufakat, menghindari proses voting.
3. Kesetaraan, karena kedudukan pihak-pihak bersifat sejajar (horizontal) dan tidak vertikal (atas-bawah).
4. Kebebasan, karena dalam proses negosiasi tidak boleh ada unsur pemaksaan (coercive).

C. Langkah-Langkah Negosiasi

1. Menentukan Bottom Line
2. Memprediksi Jalannya Negosiasi dengan prediksi Why, Who, What, When, Where, dan How

D. Kunci Sukses Dalam Negosiasi

1. Berpikir Logis

Berpikir logis dalam negosiasi berarti menggunakan akal sehat, analisis rasional, dan fakta objektif dalam mengambil keputusan atau merespons argumen lawan bicara. Seorang negosiator yang berpikir logis tidak mudah terbawa emosi, tetapi mempertimbangkan data, sebab-akibat, dan alternatif solusi secara masuk akal.

2. Bersikap Gigih

Gigih berarti tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan atau penolakan dalam proses negosiasi. Sikap ini mencerminkan komitmen untuk mencapai hasil terbaik tanpa memaksakan kehendak, melainkan dengan terus mencari celah dan argumen yang kuat.

3. Bersikap Sabar

Sabar adalah kemampuan untuk menahan diri dan mengelola emosi, terutama saat proses negosiasi berjalan lambat, alot, atau memicu perbedaan pendapat. Negosiasi yang sukses

seringkali memerlukan waktu dan proses yang panjang, sehingga kesabaran adalah kunci agar tidak mengambil keputusan terburu-buru.

BAB VII

KEBIJAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

A. JENIS KEBIJAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

1. Kebijakan Pokok Hubungan Industrial (Grand Startegy)

Internasional Labor Organization (ILO) telah menetapkan Konvensi pekerjaan layak (*decent work*), dimana indikator pekerjaan layak meliputi:

- a. Waktu kerja yang terbatas.
- b. Upah yang kompetitif.
- c. Jaminan sosial yang memadai.
- d. Dialog sosial.

2. 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.

3. Kebijakan Teknis

Merupakan kebijakan yang mengatur hal-hal 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 yang bersifat bawahnya seperti Keputusan Direktur Jenderal.

B. Konsep Pendekatan Hubungan Industrial

1. Pendekatan Unitaris (Unitarist Approach)

Menganggap organisasi sebagai kesatuan yang harmonis dengan tujuan yang sama antara manajemen dan pekerja.

2. Pendekatan Pluralis (Pluralist Approach)

Mengasumsikan bahwa hubungan kerja melibatkan berbagai kelompok kepentingan yang sah dan berbeda, seperti serikat pekerja, manajemen, dan pemerintah

3. Pendekatan Marxist (Radikal/Kritis)

Melihat hubungan industrial sebagai bentuk pertarungan kelas antara pemilik modal (kapitalis) dan buruh.

C. Kerja Sama

1. Pengertian Kerja Sama

- a. Kerja sama (partnership): "Hubunan antara pekerja dan pengusaha, atau antara serikat pekerja dan tim manajemen di tempat kerja" (Gollan and Patmore, 2002)
- b. Tema: legitimasi bersama, komitmen pada proses bekerja sama (cooperative), konsultasi (Haynes, 2001).
- c. Partnership dapat dimasukkan ke dalam bentuk partisipasi tidak langsung, bagian dari "partisipasi pekerja di tempat kerja", yang terdiri atas: partisipasi finansial (kepemilikan saham), partisipasi langsung (misal: gugus kendali mutu), dan partisipasi tidak langsung (via serikat pekerja)

2. Mengapa Perlu Kerja Sama

a. Masyarakat yang demokratis

Keaktifan warga negara sangat penting dalam masyarakat yang demokratis. Pekerja harus aktif di tempat kerjanya agar menjadi warga negara yang aktif dan kuat

b. Hubungan kekuasaan dalam organisasi

Pendistribusian ulang kekuasaan dari manajemen memungkinkan pekerja menyuarakan pendapatnya dalam keputusan yang memengaruhi mereka di tempat kerja

c. Efisiensi

Partisipasi pekerja mempromosikan keharmonisan industri, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi

d. Tiga Prinsip (Japan Productivity Center, 1955)

Meningkatkan lapangan kerja, Kerja sama antara pekerja dan manajemen, distribusi yang adil dari peningkatan produktivitas

3. Pandangan tentang Kerja Sama

- a. Menguntungkan serikat pekerja (SP): Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit merupakan bentuk partisipasi yang berarti (Marchington 1992), kesempatan bagi SP untuk memperkuat perannya dalam hubungan ketenagakerjaan (employment relations) (Ackers and Payne 1998), menciptakan lebih banyak peluang bagi pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan (Boreham 2001).
- b. Merugikan SP: manajemen dapat memakai LKS Bipartit untuk merendahkan pengaruh SP (Ramsay 1990) misalnya di Inggris (Lucio and Stuart 2002), dan di India, Malaysia, Filipina (Verma, Kochan, & Lansbury 1995); LKS Bipartit hanya sebagai "tukang stempel" untuk inisiatif manajemen yang hanya membahas hal-hal yang remeh (Beardwell and Holden 2001).
- c. Memainkan peran yang berbeda di tiap organisasi, sehingga memberikan hasil yang berbeda pula

4. Keberhasilan Kerja Sama

- a. Komitmen terhadap keberhasilan bisnis dan keamanan bekerja, mengakui kepentingan bersama, berpusat pada mutu kesejahteraan kerja, transparansi dan nilai tambah (Lucio and Stuart 2002)
- b. Manajemen harus mengadopsi pandangan pluralis yang menyertakan SP dalam pengambilan keputusan (Kochan and Osterman 1994)
- c. SP tidak memakai pendekatan permusuhan (adversarial) dan meningkatkan daya tawar melalui dukungan kuat dari partisipasi dan solidaritas anggota (Heery 2002; Oxenbridge and Brown 2002)

5. Contoh Kerja Sama

- a. SP Hero Supermarket menjalankan program untuk menekan kerugian perusahaan:
 - ☐ Menekan tingkat shrinkage
 - ☐ Mencegah pencurian, penggelapan, manipulasi data
- b. Suatu SP di industri penerbitan mengadakan seminar mengenai strategi memenangkan usaha untuk mendorong perusahaan agar meningkatkan daya saing
- c. SP Pos Indonesia menyusun kajian mengenai rencana bisnis perusahaan untuk memasarkan layanan pos melalui sistem waralaba (franchise)

BAB VIII

HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

A. Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

"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:

- a. Pengusaha, sebagai pemberi kerja
 - b. Pekerja/buruh, sebagai pelaksana pekerjaan
 - c. Perjanjian kerja
 - d. Pekerjaan
 - e. Upah
 - f. Perintah
-
2. Unsur-unsur perjanjian yang menjadi dasar hubungan kerja:
 - a. Adanya pekerjaan
 - b. Dibawah perintah
 - c. Adanya upah tertentu
 - d. Dalam waktu yang ditentukan

 3. Subjek dalam Hubungan Kerja
 - a. Pekerja/Buruh
 - b. Pengusaha /Pemberi Kerja

B. Perjanjian Kerja

1. Jenis-jenis perjanjian kerja
 - a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu
 - b. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerjaan/Buruh
 - c. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan
 - d. Perjanjian Lain Tersebut Harus Berbentuk Badan Hukum
 - e. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja

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

3. Asas-asas Perjanjian Ada sepuluh asas perjanjian, yaitu:
 - a. Kebebasan berkontrak
 - b. Konsensualisme
 - c. Kepercayaan
 - d. Kekuatan mengikat
 - e. Persamaan dalam hukum
 - f. Keseimbangan
 - g. Kepastian hukum
 - h. Moral
 - i. Kepatutan

j. Kebiasaan

4. Pembagian Perjanjian Kerja Menurut Masa Berlakunya Perjanjian
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
5. Pembagian Perjanjian Kerja Menurut Cara Pekerjaan Dilaksanakan
 - a. Perjanjian Kerja Biasa
 - b. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan
 - c. Perjanjian penggunaan pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja
6. Analisis Pelaksanaan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan serta Perjanjian Penggunaan Pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja
 - a. Perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan.
 - b. Ada 2 jenis perjanjian dalam perjanjian untuk melakukan pekerjaan menurut KUH Perdata, yaitu perjanjian kerja & perjanjian pemborongan pekerjaan.
 - c. Hubungan Kerja
 - d. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan
 - e. Hubungan Korporasi
 - f. Dengan dimasukkannya aspek perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan menjadi salah satu substansi Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003
 - g. Implementasi Konsep Pemborongan Pekerjaan
 - h. Substansi utama seperti perlindungan kerja & status hubungan kerja

BAB IX

HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

A. Pengertian Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia

Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan sistem interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan pada prinsip keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta perlindungan hukum. Hubungan ini diatur dalam berbagai regulasi, terutama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Tujuan utamanya adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan melalui kerja sama yang saling menguntungkan. Pemerintah memiliki peran strategis sebagai pengatur dan pengawas, sedangkan pekerja dan pengusaha menjalankan hubungan kerja secara langsung melalui perjanjian kerja, dialog sosial, dan kesepakatan bersama.

Dalam praktiknya, hubungan ketenagakerjaan di Indonesia diwarnai oleh dinamika yang kompleks, seperti isu upah minimum, outsourcing, serikat pekerja, dan fleksibilitas kerja. Meski sudah ada banyak peraturan yang melindungi hak-hak pekerja, tantangan tetap muncul dalam aspek implementasi dan pengawasan. Serikat pekerja berperan sebagai wakil buruh untuk memperjuangkan kesejahteraan, sementara pengusaha dituntut untuk menjaga produktivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, kolaborasi yang sehat antara ketiga unsur — pekerja, pengusaha, dan pemerintah — menjadi kunci penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan di Indonesia.

Setelah proses perekrutan dan pemilihan karyawan dilakukan selaras dengan ketentuan serta aturan perusahaan, tahap berikutnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup aspek penempatan (staffing). Pada tahap ini, karyawan yang terpilih akan dilokasikan sesuai dengan kedudukan dan bidangnya. Sebelum menerapkan fungsi staffing, pengusaha harus memperhatikan langkah penting, yaitu penandatanganan kontrak kerja dengan karyawan.

Kesepakatan kerja memuat hak serta tanggung jawab yang harus dipahami dan dipenuhi oleh kedua belah pihak. Pemilik usaha berkewajiban menafsirkan isi perjanjian kerja secara rinci, termasuk lokasi kerja, jam kerja, peraturan perusahaan, masa berlaku perjanjian, serta mekanisme pemecahan pertentangan ketenagakerjaan. Kebijakan perusahaan yang ditetapkan tidak boleh menyimpang dari regulasi yang berlaku. Kesepakatan kerja memiliki peran krusial bagi kedua pihak karena menjamin kepastian hukum bagi masing-masing. Setelah kesepakatan kerja ditandatangani oleh karyawan dan pengusaha, maka kaitan kerja resmi dimulai.

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

A. Perlindungan Tenaga Kerja

1. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

a. Perlindungan Ekonomis (jaminan sosial)

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.

- ☐ Perlindungan Ekonomis (jaminan sosial) merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan
- ☐ Perlindungan bagi Tenaga kerja tsb dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua) serta pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan

b. Perlindungan Sosial (Kesehatan Kerja)

Perlindungan TK dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

- ☐ Tujuannya adalah mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha yang memperlakukan pekerja/buruh "semaunya tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku.

c. Perlindungan Teknis (Kesehatan & Keselamatan Kerja)

- ☐ Perlindungan thdp pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan

- Kesehatan dan keselamatan kerja terkait dengan Ilmu kesehatan kerja, teknik keselamatan, teknik industri, kimia, fisika, dan psikologi.
- Tujuannya memelihara kesehatan, keselamatan lingkungan kerja juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

2. Objek perlindungan Tenaga Kerja:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja,
- b. Perlindungan atas hak dasar pekerja/buruh untuk berunding ataupun mogok dengan pengusaha,
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja,
- d. Perlindungan Khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan & Jaminan sosial
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

B. Pengupahan Pekerja

1. Pengertian Upah

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.

Pekerja menerima upah dari pemberi kerja adalah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan dilindungi UU. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yg layak bagi kemanusiaan

2. Macam-macam Upah

a. Upah Harian

Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yg telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kpd pekerja yg status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

b. Upah borongan

Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kpd pekerja yg elah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerja yang bergantung bada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerjaan yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak

c. Upah Tetap

Upah yang diterima pekerja secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya.

Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dan dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah yang diterima pekerja secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetap upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

3. Cara menghitung upah harian

- a. Bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: upah minimum dibagi 25 hari

- b. Bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah upah minimum dibagi 21 hari.

4. Cara menghitung upah lembur

Cara menghitung upah lembur merujuk pasal 11 KEP. 102/MEN//1/2004 adalah sebagai berikut:

- a. Apa Bila kerja lembur dilakukan pada hari kerja
 - ☐ Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 X Upah Sejam
 - ☐ Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja dan 40 jam seminggu maka:
 - ☐ Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam dan jam ke 8 dibayar 3 kali upah sejam, dan jam kerja lembur ke 9 dan ke 10 dibayar 4 kali upah sejam.
 - ☐ Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, ke 6 dibayar tiga kali upah sejam dan lembur ke 7 dan ke 8 dibayar 4 kali upah sejam

C. Kesejahteraan Pekerja

Substansi yang diatur di dalam bagian ini meliputi dua hal:

- 1. 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.

2. 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

FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PERTENTANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Faktor Penyebab Terjadinya Pertentangan Hubungan Industrial

1. Pertentangan Penyelesaian Hubungan Kerja (PHK)

Pertentangan terkait penyelesaian hubungan kerja (PHK) timbul antara tenaga kerja dan perusahaan berkaitan dengan masa kerja atau kaitan kerja mereka. Berlandaskan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Pemecahan Pertentangan Hubungan Industrial Pasal 1, pertentangan PHK menegaskan konflik yang muncul akibat perbedaan tanggapan terkait pengakhiran kerja yang dilaksanakan oleh satu pihak.

2. Pertentangan Hak

Pertentangan hak menegaskan konflik antara tenaga kerja dan perusahaan yang muncul akibat tidak tercapainya hak-hak tenaga kerja, seperti upah, kompensasi pemutusan hubungan kerja, dan hak lainnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 perihal Pemecahan Pertentangan Hubungan Industrial Pasal 1, pertentangan hak terjadi karena adanya ketidaksesuaian dalam pemenuhan hak

BAB XII

HUBUNGAN ANTARA HRM DENGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian Human Resources Management (HRM)

Manajemen sumber daya manusia (HRM) menegaskan suatu upaya dalam mengelola karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Misalnya, dalam proses perekrutan karyawan baru, perusahaan akan mencari individu yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan agar dapat menghabiskan waktu kerja lebih lama dan lebih menguntungkan. Selain itu, HRM juga berhubungan dengan keterlibatan (engagement) karyawan. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin produktif mereka dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih berkualitas. Dengan kata lain, jika perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, maka performa perusahaan pun akan ikut meningkat.

Dalam hal ini, peran HR mencakup penyediaan berbagai sumber daya seperti pengetahuan, alat kerja, pelatihan, serta pengelolaan administrasi yang penting bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, HRM bertujuan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan dengan manajemen karyawan yang efektif (Farhansyah, 2022).

B. Perbedaan Tugas Antara HRM dengan HRD

1. Human Resource Management (HRM) atau Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian yang bertugas mengelola seluruh aspek administratif dan strategis terkait tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tugas utamanya mencakup proses rekrutmen dan seleksi, penempatan karyawan, pengelolaan gaji dan tunjangan, manajemen kinerja, kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, serta pengelolaan hubungan industrial. HRM juga berperan dalam merancang kebijakan personalia, menyusun struktur organisasi, serta menangani proses pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai aturan yang berlaku. Dengan kata

lain, HRM memastikan bahwa seluruh sistem ketenagakerjaan berjalan tertib, efisien, dan sesuai hukum.

2. Human Resource Development (HRD) atau Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berfokus pada aspek pembinaan dan peningkatan kualitas individu dalam organisasi. HRD bertugas merancang dan melaksanakan program pelatihan, pengembangan kompetensi, workshop, coaching, mentoring, serta perencanaan karier dan suksesi jabatan. Tujuannya adalah agar setiap karyawan dapat tumbuh, beradaptasi dengan perubahan, serta memberikan kontribusi maksimal dalam jangka panjang. HRD juga berperan dalam menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di tempat kerja. Jadi, jika HRM lebih bersifat pengelolaan administratif, maka HRD lebih menitikberatkan pada pengembangan potensi manusia dalam organisasi.

C. Fungsi-fungsi HRM

1. Rekrutmen dan Seleksi

Menarik, menyaring, dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Pengelolaan Kinerja (Performance Management)

Menilai dan mengelola kinerja karyawan untuk memastikan produktivitas dan pencapaian target organisasi.

3. Kompensasi dan Tunjangan

Menyusun sistem penggajian, insentif, dan tunjangan yang adil dan kompetitif.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Mengelola program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas karyawan.

5. **Manajemen Hubungan Industrial**

Menangani hubungan antara pekerja dan manajemen serta memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

6. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Memprediksi kebutuhan tenaga kerja masa depan dan menyusun strategi perekrutan serta pengembangan.

D. Manfaat HRM

1. **Meningkatkan Produktivitas**

Dengan karyawan yang tepat dan sistem kerja yang baik, kinerja organisasi menjadi lebih efisien.

2. **Menurunkan Turnover Karyawan**

HRM yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan lebih loyal.

3. **Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Karyawan**

Melalui program pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi yang adil.

4. **Mendukung Pencapaian Tujuan Strategis**

HRM menyelaraskan strategi SDM dengan arah bisnis jangka panjang perusahaan.

5. **Mengurangi Risiko Hukum**

Dengan mengikuti peraturan ketenagakerjaan, perusahaan menghindari sengketa dan sanksi hukum.

E. Peran HRM

1. **Sebagai Mitra Strategis**

HRM berkontribusi dalam perencanaan bisnis dan pencapaian visi organisasi.

2. **Sebagai Agen Perubahan**

Mendorong transformasi budaya kerja dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3. Sebagai Pelindung Karyawan dan Perusahaan

Menjaga keseimbangan antara kepentingan karyawan dan manajemen.

4. Sebagai Administrator Operasional

Menangani proses personalia sehari-hari seperti absensi, kontrak kerja, dan catatan karyawan.

5. Sebagai Pengelola Talenta

Mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi.

BAB XIII

HAK PEKERJA

A. Pengertian Hak Pekerja

Hak pekerja adalah segala bentuk perlindungan, fasilitas, dan kepastian hukum yang diberikan kepada tenaga kerja dalam rangka menjamin kehidupan kerja yang layak, adil, dan manusiawi. Hak ini diatur dalam berbagai regulasi, terutama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta diperkuat oleh UU Cipta Kerja dan ketentuan dari ILO (International Labour Organization).

B. Jenis Hak Pekerja

1. Hak atas Upah yang Layak

Mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah (UMR/UMP/UMK). Termasuk hak atas upah lembur, tunjangan, dan bonus sesuai kesepakatan kerja.

2. Hak atas Waktu Kerja dan Cuti

- a. Bekerja maksimal 7–8 jam per hari dan 40 jam per minggu.
- b. Berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti lainnya sesuai aturan.

3. Hak atas Jaminan Sosial dan Kesehatan

Mendapatkan perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, termasuk jaminan kecelakaan kerja, pensiun, dan kematian.

4. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta perlindungan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

5. Hak atas Perlakuan yang Adil

- a. Bebas dari diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan dalam bentuk apa pun.
- b. Berhak atas perlakuan yang setara, tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, atau latar belakang.

6. Hak Berserikat dan Berorganisasi

Berhak untuk membentuk atau bergabung dalam serikat pekerja, serta melakukan perundingan dengan pengusaha.

7. Hak atas Perlindungan Hukum

Mendapat perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil, dan berhak atas kompensasi sesuai aturan.

8. Hak atas Pengembangan Diri

Memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk menunjang karier dan produktivitas kerja.

BAB XIV

PEMECAHAN PERTENTANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pertentangan Hubungan Industrial

Pemecahan pertentangan yang paling ideal adalah ketika pihak-pihak yang terlibat dapat memenuhinya secara mandiri, sehingga mencapai solusi yang menguntungkan semua pihak. Salah satu metode pemecahan yang dapat dilakukan adalah melewati Bipartit, yaitu musyawarah mufakat antara individu yang bertikai tanpa adanya campur tangan individu lain. Sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat, khususnya bagi tenaga kerja/buruh dan pemilik usaha, lembaga memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi pemecahan pertentangan hubungan industrial. Sarana ini dijalankan dengan memfasilitasi tenaga perantara yang berperan dalam mempersatukan keperluan semua pihak yang berselisih agar mencapai kesepakatan.

B. Prosedur Pertentangan Hubungan Industrial

1. Bipartit (Internal)
 - a. Dilakukan langsung antara pekerja (atau serikat pekerja) dan pengusaha.
 - b. Wajib ditempuh dalam waktu maksimal 30 hari kerja.
 - c. Jika tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

2. Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase (Tripartit)

Jika bipartit gagal, dilanjutkan ke salah satu dari berikut:

- a. Mediasi

Melibatkan mediator dari Dinas Ketenagakerjaan.

Pihak mediator memberi anjuran tertulis kepada kedua belah pihak.

b. Konsiliasi

Untuk perselisihan kepentingan dan PHK.

Diselesaikan oleh konsiliator netral yang ditunjuk oleh kedua pihak.

c. Arbitrase

Disepakati oleh kedua pihak.

Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

- a. Jika tahap mediasi, konsiliasi, atau arbitrase gagal atau tidak diterima salah satu pihak, maka perselisihan diajukan ke PHI.
- b. PHI merupakan bagian dari pengadilan negeri yang menangani kasus hubungan industrial.
- c. Putusan PHI dapat diajukan banding atau kasasi ke Mahkamah Agung (tergantung jenis perkara).