

Human resources management

# HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh :

Bayu Pramutoko,SE.,MM



**Fakultas Ekonomi - Prodi Manajemen**

**UNISKA – Kediri**

**HP: 081335752157**

- Latar Belakang :

Seperti kita ketahui bersama bahwa seringkali terjadi perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang amat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara karyawan dan perusahaan, untuk itu perlunya suatu proses mediasi yang dilakukan agar dapat meredam terjadinya perselisihan tersebut.

Proses mediasi inilah yang kemudian disebut sebagai :

**Hubungan Industrial.**



- Kegiatan yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di dalam sebuah Perusahaan bisa dikatakan lebih dari sekedar dari hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi perusahaan itu sendiri.
- Perkembangan yang berkaitan dengan Hubungan Industrial merupakan cerminan adanya perubahan-perubahan dalam sifat dasar kerja di dalam suatu masyarakat (baik dalam arti ekonomi maupun sosial) dan adanya perbedaan pandangan mengenai peraturan perundangan undangan tentang ketenagakerjaan.



- Kegiatan Hubungan Industrial dapat dijelaskan, yaitu “meliputi sekumpulan fenomena, baik di luar maupun di dalam tempat kerja yang berkaitan dengan penetapan dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan”.
- Istilah “Hubungan Industrial” secara tepat yang dapat diterima secara universal. muncul pernyataan yang mendefinisikan “Hubungan Industrial” dikaitkan dengan laki-laki, bekerja penuh waktu, mempunyai serikat buruh, pekerja kasar di unit pabrik besar yang menetapkan tindakan-tindakan pengendalian, pemogokan, dan perundingan bersama.



# Pengertian Hubungan Industrial :

- Hubungan industrial sebelumnya diistilahkan sebagai hubungan perburuhan. Sesuai dengan pedoman pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) penggantian istilah dilakukan dengan beberapa alasan, yaitu :
  - a. Hubungan perburuhan (*labor relation*), pada awal perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antar pekerja dan pengusaha.
  - b. Istilah hubungan perburuhan yang selama ini digunakan di Indonesia sebenarnya sudah tercakup dalam pengertian hubungan industrial.



- Jadi sebenarnya penggantian istilah hubungan perburuhan menjadi hubungan industrial adalah dalam rangka menempatkan istilah dalam proporsi sebenarnya.

- Namun kemudian dalam kenyataannya disadari bahwa masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri, karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah lain.



• Perburuhan tidak hanya membahas masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga membahas masalah-masalah :

- ekonomi,
- sosial,
- politik,
- budaya, dan lain-lain.

• Karena itu istilah hubungan perburuhan dianggap sudah tidak tepat lagi. Dengan demikian, mulailah berkembang istilah baru, yaitu hubungan industrial (*industrial relation*), yang mempunyai ruang lingkup lebih luas daripada hubungan perburuhan (*labor relation*).



- **Menurut Pasal 16 UU No. 13/2003**

**Hubungan Industrial adalah** : 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 1945

- **Menurut Michael Saloman** : Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan, individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan.
- **Suwarto (2000)** : Hubungan industrial diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa.



- Secara sederhana, pengertian mengenai Hubungan Industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan.
- Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah: **pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan sebagai tripartit.**

Dalam proses produksi pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha(operator), sedangkan pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu saja terutama yang berkaitan dengan atau sesuai kewenangannya (regulator).

- B. TUJUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Tujuan Hubungan Industrial adalah mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, Dinamis, kondusif dan berkeadilan di perusahaan.

Ada tiga unsur yang mendukung tercapainya tujuan hubungan industrial, yaitu :

1. Hak dan kewajiban yang terjamin dan terlaksana
2. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal/bipartit
3. Mogok kerja oleh pekerja serta penutupan perusahaan (lock out) oleh pengusaha, tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak masing-masing, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan dengan baik.



- Sikap mental dan sosial para pengusaha dan pekerja juga sangat berpengaruh dalam mencapai berhasilnya tujuan hubungan industrial yang kita karapkan. Sikap mental dan sosial yang mendukung tercapainya tujuan hubungan industrial tersebut adalah :

1. Memperlakukan pekerja sebagai mitra, dan memperlakukan pengusaha sebagai investor
2. Bersedia saling menerima dan meningkatkan hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja secara terbuka
3. Selalu tanggap terhadap kondisi sosial, upah, produktivitas dan kesejahteraan pekerja
4. Saling mengembangkan forum komunikasi, musyawarah dan kekeluargaan.



## C. PRINSIP HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Pertama, pengusaha dan pekerja, demikian pula pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama memiliki kepentingan atas keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.
- Kedua, perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang. Semakin banyak perusahaan yang membuka usaha baru, maka semakin banyak pula kesempatan lapangan kerja yang akan memberikan penghasilan bagi banyak pekerja.
- Ketiga, pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi dan tugas yang berbeda dengan pembagian kerja dan tugas.
- **Keempat**, pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan. Sebagaimana pola hubungan sebuah keluarga, maka hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus dilandasi sikap saling mengasihi, saling membantu dan saling mengerti.



- Kelima, perlu dipahami pula bahwa tujuan dari pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman dalam bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- Keenam, peningkatan produktivitas perusahaan haruslah mampu meningkatkan kesejahteraan bersama, yakni kesejahteraan pengusaha maupun kesejahteraan pekerja.



## D. RUANG LINGKUP HUBUNGAN INDUSTRIAL

Untuk mewujudkan hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan, maka diperlukan sarana-sarana berikut ini :

- 1) Lembaga kerja sama Bipartit
- 2) Lembaga kerja sama Tripartit
- 3) Organisasi Pekerja atau Serikat Pekerja/Buruh
- 4) Organisasi Pengusaha
- 5) Peraturan Perusahaan
- 6) Perjanjian Kerja Bersama
- 7) Lembaga keluh kesah & penyelesaian perselisihan hubungan industrial



## 1) Lembaga Kerja Sama Bipartit

- Lembaga Kerja sama Bipartit adalah suatu badan ditingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha. Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih dapat membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan anggota-anggota yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang ditunjuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian. LKS Bipartit bertugas dan berfungsi sebagai Forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan guna kepentingan pengusaha dan pekerja.



- 2. Lembaga Kerja Sama Tripartit

- Lembaga kerjasama Tripartit merupakan LKS yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur-unsur pemerintahan, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha.

- Fungsi lembaga kerjasama Tripartit adalah sebagai FORUM

- a. Komunikasi,

- b. Konsultasi dengan tugas utama menyatukan konsepsi, sikap dan rencana dalam menghadapi masalah-masalah ketenagakerjaan, baik berdimensi waktu saat sekarang yang telah timbul karena faktor-faktor yang tidak diduga maupun untuk mengatasi hal-hal yang akan datang.



- **Mediasi**. Dinas tenagakerja kemudian menunjuk mediator yang akan berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuta perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.
- **Konsiliasi** Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.
- **Arbitrase** Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Karena adanya kewajiban membayar arbiter, mekanisme arbitrase kurang populer.



## Bab 3.

### Organisasi Pekerja atau Serikat Pekerja/Buruh

- Organisasi pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan secara sukarela dan demokratis dari, oleh dan untuk pekerja dan berbentuk Serikat Pekerja, Gabungan serikat Pekerja, Federasi, dan Non Federasi. Kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan Hubungan Industrial.



- Alasan karyawan bergabung dengan Serikat Pekerja, antara lain :

**a. Ketidakpuasan pada Manajemen**, ada beberapa penyebab umum ketidakpuasan karyawan antara lain:

- Kompensasi
- Keamanan pekerjaan
- Sikap manajemen

**b. Saluran Sosial**, secara alamiah banyak orang memiliki kebutuhan sosial yang kuat. Seperti, orang yang memiliki minat dan keinginan yang sama. Orang mengambil manfaat dari kegiatan-kegiatan rekreasi dan sosial. Ada organisasi yang menawarkan layanan penitipan anak dan lainnya yang menarik



**C. Peluang untuk Kepemimpinan**, beberapa orang menginginkan peran kepemimpinan, tapi tidak selalu mudah bagi seorang karyawan operasi yang melangkah kedalam manajemen. Namun, para karyawan dengan aspirasi kepemimpinan seringkali bisa memenuhi aspirasinya melalui keanggotaan serikat

**d. Pembentukan Serikat Pekerja yang Diwajibkan**, di 28 negara bagian tanpa hukum hak untuk bekerja, adalah legal bagi seorang pemberi kerja untuk bersepakat dengan serikat pekerja bahwa seorang karyawan baru harus bergabung dengan serikat pekerja setelah periode waktu tertentu atau diberhentikan. Hukum hak untuk bekerjamelarang manajemen dan serikat pekerja membuat kesepakatan yang mewajibkan keanggotaan srikat pekerja sebagai persyaratan kerja

**e. Tekanan Rekan Kerja**, beberapa orang akan bergabung dengan serikat pekerja karena mereka didesak oleh para anggota lainnya dalam kelompok kerja



Beberapa tujuan umum mencirikan gerakan pekerja secara keseluruhan:

- a) Menjamin dan, jika mungkin, meningkatkan standar hidup dan status ekonomi para anggotanya
- b) Meningkatkan dan, jika mungkin, menjamin keamanan individual dari ancaman-ancaman dan situasi-situasi yang bisa muncul karena fluktuasi pasar, perubahan teknologi, atau keputusan manajemen
- c) Mempengaruhi hubungan kekuasaan dalam sistem sosial dengan cara yang mendukung dan tidak merugikan perkembangan dan tujuan serikat pekerja
- d) Memajukan kesejahteraan semua pihak yang bekerja untuk kehidupan, baik itu anggota serikat pekerja atau bukan
- e) Menciptakan mekanisme untuk menangkal penggunaan kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik yang subjektif dan sewenang-wenang di tempat kerja



## 4. Organisasi Pengusaha

- Setiap pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan dalam rangka pelaksanaan hubungan Industrial.
- Hal tersebut tercermin dari visinya yaitu terciptanya iklim usaha yang baik bagi dunia usaha dan misinya adalah meningkatkan hubungan industrial yang harmonis terutama ditingkat perusahaan, merepresentasikan dunia usaha Indonesia di lembaga ketenagakerjaan, dan melindungi, membela dan memberdayakan seluruh pelaku usaha khususnya anggota. Untuk menjadi anggota APINDO perusahaan dapat mendaftar di Dewan Pengurus Kota/Kabupaten (DPK) atau di Dewan Pengurus Provinsi (DPP) atau di Dewan Pengurus Nasional (DPN)



## 5. Peraturan Perusahaan

- Peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

## 6. Perjanjian Kerja Bersama

- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang disusun oleh pengusaha dan serikat yang telah terdaftar yang dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan Karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).



- Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (Collective Labour Agreement) adalah perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.



## **7. Lembaga Keluh Kesah & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

- Dalam perjalanan Hubungan Industrial untuk mencapai suatu masyarakat industri yang diharapkan, benturan-benturan antara para pelaku yang timbul sebagai akibat belum serasinya pemakaian ukuran dan kaca mata untuk menilai permasalahan bersama kadang-kadang tidak dapat dihindari.
- Keluh kesah bisa juga terjadi akibat berbagai pertanyaan yang timbul baik dari pekerja ataupun dari pengusaha yang berkaitan dengan penafsiran atau pelaksanaan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dapat juga karena berbagai tuntutan dari salah satu pihak terhadap pihak lain yang melanggar peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



- Dengan demikian untuk menghindari benturan-benturan tersebut perlu dikembangkan suatu mekanisme penyelesaian keluhan kesah sehingga benih-benih perselisihan tingkat pertama seharusnya diselesaikan diantara pelaku itu sendiri.
- Mekanisme penyelesaian keluhan kesah merupakan sarana yang seharusnya diadakan setiap perusahaan. Mekanisme ini harus transparan dan merupakan bagian dari Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).



- Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi supervisi dari setiap para manajer merupakan kunci terlaksananya mekanisme ini.
- Dalam hal perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan dalam lembaga mekanisme penyelesaian keluh kesah ini. Penyelesaian dapat dilaksanakan lebih lanjut sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.



- Pengadilan Hubungan Industrial

- Pihak yang menolak anjuran mediator/konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

- Tugas pengadilan ini antara lain mengadili perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk mengadili Perselisihan PHK, Perselisihan yang timbul akibat adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.



## E. HUBUNGAN INTERNAL KARYAWAN

Salah satu aktivitas departemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pergerakan dalam organisasi/perusahaan. Contohnya promosi, transfer, demosi, pengunduran diri, pensiun, PHK, peraturan dan disiplin.

### 1) Promosi

- Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah. Dengan adanya promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti:
  - a. ketidakpuasan karyawan
  - b. adanya keluhan
  - c. tidak adanya semangat kerja
  - d. menurunnya disiplin kerja
  - e. tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.



## 2) Transfer

- Yaitu perpindahan posisi dalam perusahaan (tdk harus promosi/demosi),tapi tanggung jawab tetap sama.

Alasan :

- Reorganisasi (salah satu divisi dilebur/ditutup)
- Memenuhi keinginan pegawai (ingin satu kota dengan suami/istri/ortu)
- Ketidakcocokan dengan rekan sekerja
- Keterbatasan jumlah level manajemen



### 3) Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Biasanya pekerja yang terkena demosi adalah mereka yang produktivitasnya turun, tidak sanggup mengikuti kemajuan teknologi. Demosi harus dilakukan berhati-hati karena dapat mengakibatkan masalah psikologis: malu, kehilangan respect dari bekas bawahannya, dll



#### **4) Pengunduran Diri**

**a) Keinginan karyawan, yaitu Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Pada umumnya karyawan mengajukan permohonan berhenti karena beberapa alasan, antara lain:**

**1. Pindah ke tempat lain**

**2. Kesehatan yang kurang baik**

**3. Sedang akan melanjutkan pendidikan**

**4. Berwiraswasta**

**5. Terpaksa/dipaksa (involuntary)**

- seringkali dilakukan agar tidak dianggap PHK, dan saling menguntungkan antar karyawan dan perusahaan, karena nama karyawan aman (tidak dipecat) dan perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya pesangon yang besar.**



## 5) Pensiun

- Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan mempesiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dsb.



## 6) Pemutusan Hubungan Kerja

- Beberapa alasan Pemutusan Hubungan Kerja :

- Undang-Undang

- Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, misalnya karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

- Keinginan perusahaan

- karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, perilaku dan disiplinnya kurang baik, melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan, tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain, ataupun melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

- Keinginan karyawan

- Pensiun



□ **Kontrak kerja berakhir**

- **Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.**

□ **Kesehatan karyawan**

- **Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan.**

□ **Meninggal dunia**

- **Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada**

□ **Perusahaan dilikuidasi**

- **Karyawan akan dilepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan karyawan yang dilepas harus mendapat pesangon sesuai dengan ketentuan pemerintah (Hasibuan, 2001: 2007-2009).**



## 7) Peraturan

- Peraturan adalah sesuatu yang disepakati dan mengikat sekelompok orang/ lembaga dalam rangka mencapai suatu tujuan dalam bersama.

Peraturan dibedakan menjadi 2 yaitu :

- Peraturan tertulis: berupa perjanjian kerja yang mengatur tata cara/ persyaratan kerja. Bentuk pengaturan kerja yang lebih detail dapat pula berupa SOP (standar operating procedure)
- Peraturan tidak tertulis: berdasarkan kesepakatan saja/kemauan, tetapi boleh keluar kapan saja. dan biasanya hak dan kewajiban berdasarkan 'kebaikan hati' majikan.



## **8) Pendisiplinan**

- **merupakan usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain.**

### **Pendekatan tindakan pendisiplinan :**

- **Hot Stove rule: berlaku langsung, ada peringatan, hukum yang konsisten, tidak pilih kasih**
- **Progressive disclosure action: penalty minimum yang cocok untuk pelanggaran tertentu. Yang penting problem dikomunikasikan agar mereka dapat memperbaiki kinerja**
- **No Penalty/Tanpa hukuman: diberi waktu berpikir mau patuh atau tidak**



## F. KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Konflik dalam organisasi bisa terjadi pada tingkat kolektif (organisasi) maupun tingkat individual (tidak terorganisasi). Konflik kolektif bisa memicu tindakan industrial seperti mogok kerja, pelambatan kerja, dan pelarangan lembur. Sedangkan konflik individual mungkin terwujud dalam tindakan bolos kerja ataupun tingkat pengambilalihan (sabotase) yang tinggi.
- Berikut ada 9 masalah yang diidentifikasi sering terjadi :
  - a. Solidaritas terhadap sesama pekerja yang dinilai telah diperlakukan secara kurang adil oleh perusahaan
  - b. Perbedaan persepsi tentang perundangan dan peraturan pemerintah
  - c. Menuntut kepala personalia yang dinilai bersikap keras terhadap pekerja/buruh dan berpihak pada perusahaan dan diminta agar mundur



**D. PERBEDAAN ANTARA PERJANJIAN KERJA, PERATURAN PERUSAHAAN,  
DAN PERJANJIAN BERSAMA/PERBURUHAN**

No.	Perjanjian Kerja	Peraturan Perusahaan	Perjanjian Kerja Bersama
1.	Dibuat oleh pekerja dan pengusaha	Wajib dibuat oleh pengusaha yang memperkerjakan sekurang-kurangnya 10 orang	Dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha
2.	Pengesahan berdasarkan kesepakatan atau tanda tangan kedua belah pihak	Perlu pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang bersangkutan	Tidak memerlukan pengesahan tersebut

3.	Dibuat oleh perusahaan yang memiliki serikat pekerja	Dibuat oleh perusahaan, baik yang mempunyai serikat pekerja diperusahaan maupun yang tidak mempunyai serikat pekerja	Dibuat hanya perusahaan yang mempunyai serikat pekerja
4.	Tidak dapat digantikan dengan perjanjian kerja bersama karena surat perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban tiap karyawan yang berbeda sesuai jenisnya	Dapat digantikan dengan perjanjian kerja bersama bila serikat pekerja diperusahaan tersebut menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama	Tidak dapat digantikan dengan peraturan perusahaan yang masih ada serikat pekerjanya

## 5 SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL

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

Kepmenakertrans No.16/Men/2001 tentang  
Tata Cara Pencatatan SP/SB

Kepmenakertrans No.201/Men/2001 tentang Keterwakilan  
dalam Kelembagaan Hubungan Industrial

Kepmenakertrans RI No.Kep-255/Men/2003 tanggal 9  
Desember 2003 tentang Tata Cara Pembentukan  
dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama  
Bipartit

Kepmenakertrans RI No.Kep-48/Men/IV/2004 tanggal 8 April  
2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan  
Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian  
Kerja Bersama



# Norma dalam hubungan industrial

1. **Makro minimal**, adalah ketentuan normatif yang mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, makro minimal ini adalah undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah dan turunannya.
  2. **Makro kondisional**, adalah perjanjian/peraturan antara organisasi dan karyawan yang mengatur hubungan kerja.
- Dengan kedua jenis makro diatas, jelaslah bahwa norma ini diberlakukan dalam kaitan Hubungan Industrial dengan melihat tempat dan waktu serta mekanisme atau sistem yang ada dan terjadinya proses dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi didalam perusahaan.



# PP & PKB

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja / Serikat Buruh atau beberapa SP / SB 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 keduabelah pihak.



**Kep-48/Men/IV/2004 tanggal 8 April**

## PERATURAN PERUSAHAAN

Hak dan kewajiban pengusaha;

Hak dan kewajiban  
pekerja/buruh

Syarat kerja

Tata tertib perusahaan

## PERJANJIAN KERJA BERSAMA

hak dan kewajiban  
pengusaha

hak dan kewajiban  
**serikat** pekerja/serikat  
buruh serta pekerja/buruh

jangka waktu dan tanggal  
mulai berlakunya perjanjian  
kerja bersama

tanda tangan para pihak  
pembuat perjanjian  
kerja bersama



**Perbedaan terletak pada  
subyek perikatan perjanjian.**