



Overview Hubungan Industrial : *Study Case* Penyelesaian Konflik Kerja Pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

^{1*}Topo Yudhoyono Harsyahputra, ²Lubna Salsabila.

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Putera Batam.

Correspondance author pb211010017@upbatam.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 10 Desember 2024

Revisi Akhir: 20 Desember 2024

Diterbitkan Online: 25 Desember 2024

KEYWORDS

Solution, Worker Disputes, Industrial Relations

KORESPONDENSI

No HP: -

E-mail: pb211010017@upbatam.ac.id

A B S T R A C T

The aim of this research is to analyze dispute resolution and work strike actions at pt swakarya indah busana tanjungpinang. Actions for arrears in wages carried out by PT. Swakrya Indah Busana which cannot afford to pay lasts for three months, especially in July, August and September. This caused employees to go on strike. The use of the method applied in this scientific work is descriptive qualitative method. The results of this research are that the company's inability to pay is in the case of buyers who are in arrears in payment, but the company's responsibility for workers' rights is still being pursued. The company's agreement to pay unpaid wages and remaining allowances so that workers return to work as before.

Pendahuluan.

Negara Indonesia saat ini sedang gencar dalam pelaksanaan pembangunan disegala bidang kehidupan. Pembagian tersebut dilaksanakan dengan suatu cara yang berkesinambungan, bertahap serta berencana. Dalam bidang ketenagakerjaan, upaya pembangunan adalah suatu upaya keseluruhan yang dituju untuk menambah kualitas dan perlindungan dan kemampuan kerja. Sekaligus, dituju agar kesempatan kerja meningkat seperti pada di sektor formal ataupun di sektor informal (Satriani 2020).

Pekerja atau buruh juga merupakan anggota aktif masyarakat Bangsa dan

memainkan peran penting dalam memajukan perekonomian Bangsa, partisipasi sektor informal dalam sebuah perekonomian tidak dapat diabaikan. Meskipun para buruh relatif dengan pendapatan dan standar hidup yang tidak memuaskan, mereka mempunyai kekayaan yang besar untuk mendorong perkembangan ekonomi Bangsa. Tempat kerja memerlukan lingkungan kerja agar dapat memenuhi berbagai kebutuhan secara efektif.

Dalam hal ketenagakerjaan, terdapat hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Dalam proses perjanjian kerja antara kedua pihak, biasanya terdapat perbedaan antara satu dan lainnya. Menurut ayat 1 Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa hal tersebut diartikan sebagai segala sesuatu secara berkaitan dengan waktu sebelum, setelah dan selama jam kerja. Berdasarkan kajian ketenagakerjaan, bisa diambil kesimpulan bahwa kajian ketenagakerjaan mencakup pemahaman terhadap seluruh peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, didalam konteks hubungan kerja maupun setelah putusnya hubungan tersebut.

Pemerintah telah melakukan upaya untuk mempersatukan masyarakat Indonesia dan mengatasi permasalahan. Namun harapan perekonomian yang ada saat ini tidak sesuai. Hal ini terlihat dari berbagai upaya restrukturisasi angkatan kerja yang mengakibatkan lambatnya lapangan kerja sehingga masyarakat Indonesia tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang tidak meminimalkan risiko yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka (Manurung 2022).

Setiap orang yang menjadi buruh tentunya memperoleh hak yang termuat dalam peraturan ketenagakerjaan, undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan atau perjanjian perusahaan seperti perjanjian kerja dianggap sebagai hak buruh normatif. Normatifnya mencakup aspek ekonomi, medis, politik, dan sosial. Pada dasarnya buruh memang memperoleh upah. Selain gaji

atau upah, perolehan perlindungan oleh buruh selama bekerja, maka dari itu perusahaan telah menyiapkan alat pelindung diri dan memberi jamsostek, atau sekarang dikenal dengan nama BPJS Ketenagakerjaan terhadap buruh tersebut. Selain menghormati komitmennya, buruh harus mematuhi kebijakan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diembannya, dan memakai peralatan yang disiapkan perusahaan pada jam kerja. Selain itu, buruh wajib mematuhi kebijakan perusahaan pada jam kerja (L. Sardana 2020).

Masalah dalam hubungan industrial adalah suatu permasalahan yang timbul dari proses industrialisasi, yaitu adanya perbedaan pendapat atau kepentingan suatu usaha dengan usaha lain dalam hubungan industrial. Ketenagakerjaan merupakan topik yang sangat menarik karena sebagian besar masyarakat Indonesia saat ini harus berhadapan dengan permasalahan profesional dan banyaknya kesempatan belajar (F. Aditya 2021).

Secara psikologis, pertengkaran kerja merupakan luapan dari emosi para pihak yang mengadakan hubungan kerja. Oleh karena itu, masalah kerusakan kerja tidak mudah untuk diselesaikan. Namun agar kepentingan pekerja maupun pengusaha tetap terjaga, gaji kerja harus dapat diminimalkan. Kemampuan meminimalkan gangguan tergantung pada para pelaksana hubungan

industri di perusahaan yang mengelola gangguan untuk mendapatkan solusi yang tepat dan akurat. Dengan demikian setiap aksi penghentian yang akan dilaksanakan telah sama semestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Suatu pemogokan disebut sah apabila direncanakan dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Suatu pemogokan disebut tidak sah atau ilegal apabila dilakukan tanpa perencanaan dan tidak sejalan dengan peraturan yang ada. Begitupula, pemogokan pada perusahaan yang memberi kepentingan umum dan/atau perusahaan kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh buruh yang sedang bekerja dikelompokkan sebagai pekerjaan yang tidak sah.

Perbedaan pendapat mengenai pekerjaan seperti yang kini terdapat dalam suatu perusahaan di Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. PT. Swakarya Indah Busana. Usaha ini adalah salah satu dari sedikit usaha di Tanjungpinang yang memproduksi di bidang pembuatan pakaian jadi (konveksi), membuat pakaian seperti baju dan kemeja dan bertempat di JL. Panjaitan Kota Tanjungpinang Batu 7. Ketidaksesuaian perolehan upah atau gaji hingga tidak diperoleh dari bulan Juli hingga September 2023. Para buruh melakukan kerja kerja yang ditambah dengan tidak terpenuhinya hak para buruh. Tak hanya itu, BPJS ketenagakerjaan yang tidak dibayar

selama satu tahun atau lebih oleh perusahaan yang bersangkutan juga termasuk (Ierdiana 2023).

Antara buruh dan pengusaha, kesetaraan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Pemerintah harus memberikan perlindungan kepada para pekerja yaitu masyarakatnya. Sebagai fasilitator, pemerintah harus memberikan pelayanan maksimal sesuai dengan kebutuhan masyarakat luas. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja Peranan berperan penting dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek sebagai sarana untuk mendidik tenaga kerja atau buruh. Mereka adalah anggota tim fungsional yang paling penting dalam menegakkan peraturan yang mengatur perjanjian yang dibuat sesuai dengan Surat Perintah Tugas (SPT).

Untuk itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk membahas proses penyelesaian dalam konteks konflik terkait pekerjaan, khususnya bagi organisasi yang berkomitmen mengatasi, menyelesaikan, dan memahami permasalahan yang muncul. di PT Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana penyelesaian permasalahan yang terjadi di PT swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang dari perspektif hubungan industrial, mengingat masalah ini semestinya diselesaikan mengacu pada cara penyelesaian maslaahan hubungan industrial. Hal ini juga menjadi

bukti kehadiran pemerintah dalam industrial sebagai penengah dalam mewujudkan harmonisasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Literatur Review.

Hubungan industrial adalah hubungan antara pemilik usaha dan karyawan. Pada korelasi tersebut, permasalahan karyawan di tingkat perusahaan dan konflik terkait pekerjaan harus diselesaikan sesegera mungkin melalui musyawarah atau berorientasi secara kekeluargaan. Namun, tidak semua perselisihan antara karyawan dan pemilik usaha dapat diselesaikan secara damai atau kooperatif. Hal ini disebabkan oleh perbedaan persepsi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja atau kondisi kerja sehingga menimbulkan asumsi yang tidak dapat dihindari mengenai korelasi industrial.

Perselisihan atau permasalahan sosial bisa terjadi dimana saja, misalnya di rumah, pasar, sekolah, tempat kerja, serta lain sebagainya. Menurut psikologis, perselisihan erupakan hilangnya emosi yang mengganggu suatu hubungan antar orang dan orang lain. Hal ini telah menjadi bagian dari sifat manusia (Nelson 2023). Menelaah tantangan dan peluang di bidang manajemen sektor publik yang menjadi bagian dari SDM di Indonesia merupakan tugas yang menantang.

produktivitas yang masih memiliki kesenjangan, kualitas pekerjaan, dan gender

merupakan tantangan perkembangan ekonomi di Indonesia, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja dan perbedaan yang ada antar provinsi. Masih banyak karyawan yang bekerja dengan produktivitas rendah (Anwar 2020). Rivai dalam bukunya *Islamic Human Capital* menyatakan bahwa hubungan antar manusia dalam hubungan kerja adalah perilaku dan persepsi pekerja mengharapkan masa depan, perusahaan mengharapkan perubahan.

Pergeseran seperti perkembangan teknologi yang memerlukan keahlian, keterampilan dan profesionalisme tinggi akan menimbulkan maslaah dan tantangan baru dalam hubungan industrial. Tantangan tersebut akan mudah diatasi melalui pengembangan dan pembinaan yang bertujuan untuk menciptakan ketentraman dan kedamaian industrial.

Dalam penataan hubungan industrial harus mempertimbangkan kodrat manusia sebagai manusia yang memiliki budaya serta latar belakang yang tidak sama serta kodrat organisasi sebagai sistem sosial. Peran hubungan manusia terhadap pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan harus tercemin dalam peraturan yang disusun yang berlaku dalam bentuk perjanjian kerja sama ataupun peraturan perusahaan. Penyusunan tersebut harus memperhatikan aspek FIRST (Fairness, Sincerity, Transparency).

Seluruh aturan perusahaan harus disosialisasikan dan dapat diterima dengan

baik oleh pekerja. Namun, masih banyak perusahaan yang memiliki masalah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan antara buruh dan pengusaha (Zamani 2011). Menurut pasal 11 ayat 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial (PPHI), Permasalahan dalam hubungan industrial merupakan terjadinya pendapat yang berbeda dan menyebabkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh hingga serikat kerja serikat buruh yang disebabkan gangguan mengenai hak, gangguan kepentingan, perselisihan antar serikat kerja, serta perselisihan terkait keputusan kerja.

Perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan. Prinsip penyelesaian hubungan industrial yang dimuat dalam Pasal 136 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1. Wajib dilakukan oleh pekerja dan pengusaha atau serikat pekerja dalam mencapai mufakat dengan melakukan musyawarah.
2. Bila usaha musyawarah dalam mencapai mufakat tidak dapat dicapai, maka pengusaha dan pekerja atau pekerja serikat pekerja menyelesaikan hubungan persahabatan industrial melalui tata cara yang diatur oleh undang-undang.

Perselisihan tenaga kerja terjadi antara pihak pekerja dan pengusaha ataupun pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja atau gabungan serikat. Macam perselisihan kerja juga meliputi beberapa hal seperti perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan perselisihan antara serikat buruh dalam suatu perusahaan, Salah satu perselisihan yang terjadi dalam perusahaan adalah pemogokan kerja. Pemogokan adalah suatu cara pekerja/kuruh yang telah merencanakan dan dilakukan dengan bersama atau dengan serikat pekerja untuk memberhentikan atau menghambat pekerjaan yaitu memaksa pengusaha untuk menyelesaikan dan menyelesaikan suatu permasalahan.

Mogok merupakan hak dasar setiap pekerja. Pemogokan harus dilakukan secara terencana serta sesuai dengan per-undang-undangan yang ada. Tindakan tersebut dapat berupa:

1. Pekerjaan yang berhenti keseluruhan atau bersama
2. Pemberhentian kerja dengan pukulan keras
3. Menghambat pekerjaan secara masal
4. Tindakan masal yang semuanya berakibat merugikan produksi dan pengusaha.

Perusahaan harus memastikan pekerja memahami bahwa hal tersebut adalah hak dasar pekerja yang akan dilaksanakan secara terencana, sehingga pekerja dapat diberikan pemahaman yang benar tentang filosofi, pengertian, dan cara tatacara mogok tersebut

dilakukan. Lebih baik lagi apabila hal itu termuat dalam perjanjian kerja sama atau peraturan perusahaan

Metodologi.

Pengumpulan data-data suatu penelitian memerlukan metode yang tepat. Metode yang dipilih secara tepat akan mencapai sasaran dan tujuan dari penelitian. Pemakaian metode yang diterapkan didalam karya ilmiah ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Metode analisis permasalahan menggunakan metode kualitatif berdasarkan referensi dari berbagai sumber berupa jurnal dan artikel ilmiah. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan penelitian analitik. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses dan makna (Sugiyono 2017).

Penelitian ini adalah suatu penelitian yang merupakan kerangka aktivitas mengenai pengumpulan data pustaka melalui kegiatan membaca dan mencatat lalu diolah agar menjadi suatu bahan penelitian. Jenis penelitian ini adalah kepustakaan yang pada biasanya dilakukan dengan cara membaca referensi- referensi seperti buku maupun sumber referensi lainnya dan dikumpulkan. Mengumpulkan serta menganalisis sumber penelitian yang menjadi referensi seperti jurnal, artikel ilmiah, karangan ilmiah maupun sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian agar dapat diolah dan menghasilkan suatu kesimpulan.

Hasil Dan Pembahasan.

Di dunia pekerjaan, pemandangan perselisihan merupakan hal yang telah lumrah, karena hal ini sudah sering terjadi di dunia kerja. Salah satu contohnya adalah di PT Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang, dimana pegawai tidak melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Aksi Pekerja yang dilakukan oleh karyawan PT Swakarya Indah Busana dilakukan dengan cara mogok kerja. Penyebab pegawai mogok kerja dan tidak melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif adalah tidak terpenuhinya hak-hak pekerja terhadap apa yang telah disepakati sebelumnya.

Aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Swakarya Indah Busana melibatkan sekitar 280 karyawan. Apabila pengusaha perusahaan tidak juga membayar upah karyawan, maka mogok karyawan akan dimulai pada tanggal 27 September 2023 dan berlanjut hingga tanggal 29 September 2023. Karena gajinya, karyawan PT. Swakarya Indah Busana tiga bulan belum dibayar, dan THR tetap belum dibayar. Tiga bulan yang dimaksud adalah Juli, Agustus, dan September. Hal ini membuat karyawan was-was terhadap pimpinan perusahaan.

Aktivitas mogok kerja yang dilakukan karyawan berlokasi di area PT. Swakarya Indah Busana. Situasi yang ada di PT. Swakarya Indah Busana pada masa mogok kerja juga diperiksa petugas polisi. Hal ini

dilakukan untuk mencegah akibat negatif. Dalam situasi ini, para karyawan sebelumnya mengalami kesulitan dalam pembayaran upahnya. Pengalaman menjalankan mogok pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Swakarya Indah Busana sudah tiga kali (Wulansari 2023).

Mogok kerja di tempat kerja yang dilakukan karyawan juga terjadi pada April 2023, dengan sebab THR yang belum cair dan pimpinan perusahaan yang belum berdamai sepenuhnya. Hanya memperoleh satu juta, Karyawan akan dijanjikan sisanya dalam bulan mei serta bulan juni dan juli mendatang. Bahkan pada bulan Juli hingga September THR masih belum terpenuhi. Dalam situasi ini atasan yaitu serikat pekerja atau pegawai bawahan juga sudah menyampaikan kekhawatirannya kepada dinas tenaga kerja. Namun berdasarkan informasi yang ada, pemerintah belum melakukan intervensi dalam mengatasi masalah tertentu.

Karena pembeli produk perusahaan tidak melakukan pembayaran, menjadi alasan ketidakmampuan perusahaan membayar upah karyawan secara tidak jelas. Terakhir, perusahaan perlu memperhatikan bahan baku dan biaya produksi yang dikeluarkan dalam proses tersebut. Namun, perusahaan mesti benar-benar jujur mengenai kondisi pengupahan karyawan.

Selain itu, tim manajemen bisnis juga berupaya menyelesaikan perselisihan terkait

dengan menjual saham perusahaan dalam jumlah besar. Meski sempat terjadi ketegangan antara pihak perusahaan serta pegawai dalam pembayaran upah selama dua bulan ini, Disnaker Kepri tetap melaksanakan pengawasan, utamanya membahas gaji kerja pada bulan Oktober sampai Desember .

Dalam proses penyelesaian masalah tersebut, perusahaan telah menyelesaikan langkah pertama yaitu perdamaian perunding. Dalam perundingan ini, perusahaan juga akan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, dimana akan membayarkan salah satu dari tiga bulan gaji yang belum dibayarkan kepada karyawan. Inspektorat Ketenagakerjaan Provinsi telah menyelesaikan wawancaranya dengan pemilik usaha, serikat pegawai, dan pegawai terkait. Berdasarkan hasil keseluruhan perundingan tersebut, upah yang ditetapkan pada Juli 2023 diberikan penuh pada 263 karyawan.

Sedangkan tunjangan hari raya yang terdapat dibayarkan pada bulan Desember 2023. Dengan saling menghormati antara pekerja dan pengusaha, pekerjaan normal akan dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2023. Sesuai dengan pedoman seperti Undang-undang yang mengatur proses perelihan buruh, penyelesaian harus dilakukan sesegera mungkin agar setiap permasalahan yang timbul dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan tercapainya semangat kerja sama melalui langkah-

langkah yang ada dalam upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Proses penyelesaiannya, serta memberikan klarifikasi mengenai permasalahan yang timbul antara buruh dan dunia usaha.

Ketegangan antara karyawan dan pemilik usaha di PT Swakarya Indah Busana telah mencapai titik terang dan telah ada pengawasan dalam menangani situasi sesuai aturan.

Simpulan.

Tindakan penunggakan upah yang dilakukan oleh PT. Swakarya Indah Busana yang tidak mampu membayar berlangsung selama tiga bulan, khususnya pada bulan Juli, Agustus, dan September. Perwakilan kerja karyawan PT. Swakarya Indah Busana bertanggung jawab atas pertemuan bersama pimpinan perusahaan, yang dimaksudkan untuk digunakan untuk mengukur apa yang menjadi hak karyawan.

Unsur yang terlibat dalam penyelesaian secara kekeluargaan ini hanya ada dua: penanggung jawab perusahaan yaitu manajer dan penanggung jawab hubungan kepegawaian yaitu serikat pekerja. Ketidakmampuan perusahaan membayar adalah dalam kasus pembeli yang menunggak pembayaran, tetapi tanggung jawab perusahaan atas hak pekerja tetap diupayakan.

Persetujuan perusahaan dalam membayar upah yang belum dilunasi dan sisa

tunjangan sehingga pekerja kembali bekerja seperti semula. Selain itu, Disnaker akan terus memantau gaji pegawai. Dengan kata lain, proses penyelesaian masalah di PT Swakarya Indah Busana telah diputuskan sesuai dengan undang-undang dan pedoman yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Serikat kerja yang mewakili permintaan para karyawannya yang melakukan aksi mogok kerja. Konflik atau perselisihan antar karyawan utama PT. Swakarya Indah Busana telah diselesaikan melalui beberapa mekanisme, antara lain negosiasi, mediasi, arbitrase, dan pengembangan kemitraan industrial.

Daftar Pustaka.

- A. Anwar. 2020. *Profesionalisasi Buruh Migran Indonesia (BMI) dalam Revolusi Industri 4.0*. Jurnal MSDA. Vol. 8, No. 1.
- F. Aditya, B. Sarnawa. 2021. *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial*. Media of Law and Sharia, volume 2, nomor 2.
- Sardana, Suryati. 2020. *Pemenuhan Hak Normatif Buruh Harian Lepas Pada PT. Hanuraba Sawit Kencana*. Wajah Hukum, Volume 4(2).
- Manurung. 2022. *Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 8 No.2.

Nelson. 2023. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri Pertambangan*. Jurnal Mirai Management. Volume 8, Issue 1.

P. Zaman. (2011). *Pedoman Hubungan Industrial*. Jakarta: PPM Manajemen.

Satriani, Hj. Suharty, Hj. Ratna. 2020. *Problematika Sosial Ekonomi Buruh Kapal Malam Di Pelabuhan Nusantara Raha Kabupaten Muna*. Societal Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi. Vol. 7, No. 1.

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta