

# RESOLUSI KONFLIK HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SISTEM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN PASURUAN

Heri Sunarno  
Khafizh Rosyidi  
Aris Setiawan  
Hambali  
Universitas Yudharta Pasuruan  
Email: khafizhrosyidi@yudharta.ac.id

Received : June 19<sup>th</sup> 2019 | Revised : July 17<sup>th</sup> 2019 | Accepted : Sep 2<sup>th</sup> 2019

## **ABSTRACT**

National development in the labor sector that includes related elements between government, employers and workers is felt necessary to base their interests on their respective principles, so that dynamic industrial relations will be created, but the dynamics of industrial relations in Indonesia have recently been marked by the problem of lack - harmony between the entrepreneur and his workers. The government as the main sector in industrial relations must act based on the provisions of legal products from the industrial relations sector so that the PPHI process can be realized in accordance with the expectations of all parties. In the context of maintaining industrial relations in Pasuruan, regulations in the form of Regional Regulation No. 22 of 2012 concerning the employment system has been created. It is hoped that through this research, an easy-to-understand resolution model that illustrates efforts to resolve industrial relations disputes in accordance with Regional Regulation No. 22 of 2012. And this research is expected to produce a model of industrial relations conflict resolution which is the development of the Marshall model by considering the history of conflict through a picture of the birth of a particular conflict.

*Keywords: industrial relations; labor; regional regulation*

## **ABSTRAK**

Pembangunan nasional di sektor tenaga kerja yang mencakup unsur-unsur terkait antara pemerintah, pengusaha dan pekerja dirasakan perlu untuk mendasarkan kepentingan mereka pada prinsip-prinsip mereka masing-masing, sehingga hubungan industrial yang dinamis akan tercipta, tetapi dinamika hubungan industri di Indonesia baru-baru ini ditandai oleh masalah kurangnya - harmoni antara pengusaha dan pekerjanya. Pemerintah sebagai sektor utama dalam hubungan industrial harus bertindak berdasarkan ketentuan produk hukum dari sektor hubungan industrial sehingga proses PPHI dapat direalisasikan sesuai dengan harapan semua pihak. Dalam konteks menjaga hubungan industrial di Pasuruan, peraturan dalam bentuk Peraturan Daerah No. 22 tahun 2012 tentang sistem ketenagakerjaan telah dibuat. Diharapkan bahwa melalui penelitian ini, model resolusi yang mudah dipahami yang menggambarkan upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Peraturan Daerah No. 22 tahun 2012. Dan penelitian ini diharapkan menghasilkan model resolusi konflik hubungan industrial yang adalah pengembangan dari model Marshall dengan mempertimbangkan sejarah konflik melalui gambar kelahiran konflik tertentu.

Kata kunci: hubungan industrial; tenaga kerja; peraturan daerah

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional pada sektor ketenagakerjaan bersifat dimensional yang tidak hanya berkaitan dengan kepentingan masyarakat tenaga kerja saja, tetapi juga menyangkut kepentingan pemerintah dan para pengusaha. Ketiga unsur tersebut menjadi stakeholder yang terikat pada suatu hubungan industrial yang dinamis. Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, para stakeholders perlu mendasarkan kepentingan mereka pada prinsipnya masing-masing, yakni: 1) keberhasilan dalam kegiatan usaha merupakan kepentingan bersama, sehingga para stakeholders harus bekerja sesuai tugas dan fungsinya, dan 2) pengusaha dan pekerja mesti saling menguntungkan. Sebagai contoh, pengusaha menambah cabang perusahaan sehingga bisa menyerap lebih banyak tenaga kerja.

Dinamika hubungan industrial di Indonesia belakangan ini diwarnai dengan permasalahan ketidak-harmonisan antara pengusaha dan para pekerjanya. Hubungan yang tidak harmonis itu biasanya dipicu oleh kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebagaimana pernyataan Haiyani Rumondang, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (PHI-JSK) Kementerian Ketenagakerjaan (dalam tulisan Selfie Miftahul Jannah – detikFinance, 29 Desember 2017), bahwa tercatat hingga November tahun 2017 ada 9.822 pekerja yang mengalami PHK dari tahun sebelumnya yaitu 12.274 pekerja. Meskipun di tahun 2017 Indonesia mengalami penurunan jumlah PHK, namun terdapat peningkatan jumlah kasus di tahun 2016 hanya ada 1.599 kasus, sementara di tahun 2017 mencapai 2.345 kasus.

Pemerintah sebagai leading sektor dalam hubungan industrial sudah selayaknya bertindak berdasarkan pada ketentuan perundang-undangan atau produk hukum yang berlaku. Produk

hukum sektor hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dimana Undang-undang tersebut menghendaki dapat diwujudkan proses PPHI yang dapat memenuhi harapan semua pihak.

Dalam konteks pemeliharaan hubungan industrial di kabupaten pasuruan, telah ditetapkan regulasi dalam bentuk Peraturan Daerah (Perda) Nomor 22 tahun 2012 tentang sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan. Sekilas telah disebutkan dasar filosofis mengenai ketentuan Pasal 41 (1), (2) dan (3) pada Perda tersebut, bahwa fungsi pembinaan, pengawasan, dan penindakan pemerintah, penanaman asas keseimbangan kepentingan dalam aturan hukum yang mengandung nilai kejujuran, kepatutan, keadilan, serta tuntutan moral, seperti hak, kewajiban dan tanggung jawab dalam hubungan antara manusia sesuai dengan sila-sila Pancasila, dimana tenaga kerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik yang bernilai kemanusiaan, tidak ada diskriminasi, serta mencari penyesuaian paham melalui musyawarah-mufakat dalam membangun kemitraan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dan melalui bangunan kemitraan para pihak menjaga kondisi kerja secara kondusif, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan para pekerja maupun keluarganya, sebaliknya para pekerja melaksanakan kewajiban sesuai aturan yang berlaku dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Didalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terdapat 4 jenis penyelesaian yakni: (1) Penyelesaian melalui Bipatride, (2) Penyelesaian melalui Mediasi (3) Penyelesaian melalui Konsiliasi, (4) Penyelesaian melalui Arbitrase. UUPPHI telah mengintrodusir Arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar

serikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsolasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsolator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini dianggap kurang adil karena proses penyelesaiannya lambat, menggunakan banyak biaya, sering tidak memperhatikan kepentingan umum, dan lembaga yang diberi kewenangan khusus menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (P4) tidak bebas dan mandiri dari pengaruh para pihak yang berselisih dan pemerintah. Bertolak dari hal tersebut, maka penelitian disertasi ini berjudul Prinsip Keadilan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia . Ada tiga sub masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, yakni (1) hakikat hubungan industrial di Indonesia, (2) prinsip-prinsip keadilan dalam era pasar bebas bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, dan (3) upaya

penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini bersifat penelitian hukum normatif (M. Syarif, 2002).

Payaman J. Simanjuntak (2009) menjelaskan beberapa prinsip dari Hubungan industrial, antara lain: 1) Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah, 2) Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan, 3) Hubungan fungsional dan pembagian tugas, 4) Kekeluargaan, 5) Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja, 6) Peningkatan produktivitas, dan 6) Peningkatan kesejahteraan bersama.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Berkembangnya dunia industrialisasi yang semakin pesat, tentunya berpengaruh terhadap persaingan yang ketat, maka segala usaha khususnya perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia sebagai motor industrinya tersebut perlu dilindungi agar kesejahteraan sumber daya manusia khususnya kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan (Desendhi Natarisa dan Khafizh Rosyidi, 2016).

Menurut Sudikno Mertokusumo (1996) bahwa ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam

melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan. Sehingga terjadinya perselisihan ini tentunya akan mengganggu dan mempengaruhi keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat, sehingga manusia selalu berusaha untuk menciptakan keseimbangan guna terciptanya suasana tertib, damai dan aman yang merupakan jaminan kelangsungan hidupnya. Keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat yang terganggu harus dipulihkan kembali ke keadaan semula (*restitutio in integrum*). Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.<sup>4</sup> Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Sedangkan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi Marshall (1995) dikategorikan berdasarkan gaya penanganan konflik bersandar pada dua variabel, yaitu *cooperativeness* (derajat upaya satu pihak untuk memuaskan kepentingan pihak lain dan *assertiveness* (derajat upaya satu pihak untuk memuaskan kepentingannya sendiri).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dan analisis data Teknik/metode

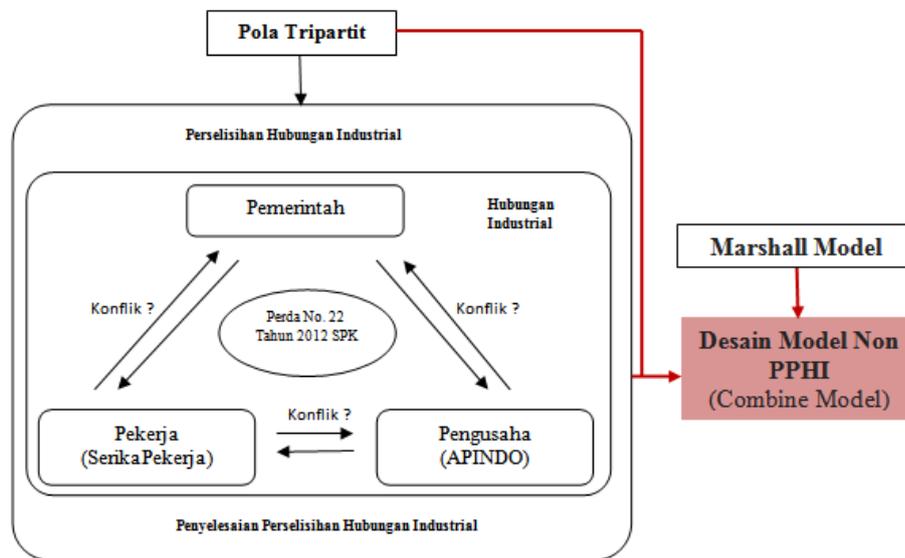
pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi. Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan data lapangan guna memperdalam pengetahuan tentang objek penelitian. Langkah ini dilakukan peneliti untuk meminimalisir kesalahan dalam menginterpretasikan makna simbol-simbol atau kegiatan subjek penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini pengumpulan data lebih lengkap, mendalam dan akurat sehingga membantu peneliti untuk menganalisis permasalahan penelitian secara lebih tajam mengenai fokus penelitian perselisihan dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan. Adapun yang menjadi informan penelitian, meliputi: Kepala Bidang HI dan Saker Disnakertrans Kabupaten Pasuruan, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasuruan sebagai penegak Perda, para Pengusaha (APINDO), dan para buruh dari beberapa serikat pekerja di Kabupaten Pasuruan. Observasi, dilakukan dengan mengamati secara langsung dan mencatat informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian secara sistematis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung dilakukan melalui peninjauan lapangan, sedangkan observasi tidak langsung dilakukan melalui pengamatan pada media informasi baik cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial dalam kerangka Perda No. 22 tahun 2012.

Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis. Metode-

metode yang digunakan dalam penyelesaian penelitian dituliskan di

bagian ini.

Bagan 1. Kerangka Penelitian



## HASIL

Implementasi suatu kebijakan tentu melibatkan berbagai kepentingan, dan sejauh mana kepentingan-kepentingan ini memiliki pengaruh terhadap implementasinya. Idealnya, implementasi kebijakan Perda No. 22 tahun 2012 tentang Sistem Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan berorientasi pada perwujudan keseimbangan dalam realisasi kepentingan pelaksana dengan menghindari potensi konflik atas peraturan tersebut. Namun kenyataannya, sejak ditetapkan Peraturan Daerah tahun 2012 hingga sekarang telah terjadi ketimpangan, terutama kepentingan unsur pengusaha belum benar-benar terakomodir. Sehingga pengusaha cenderung apatis dalam

mengimplementasikan peraturan tersebut.

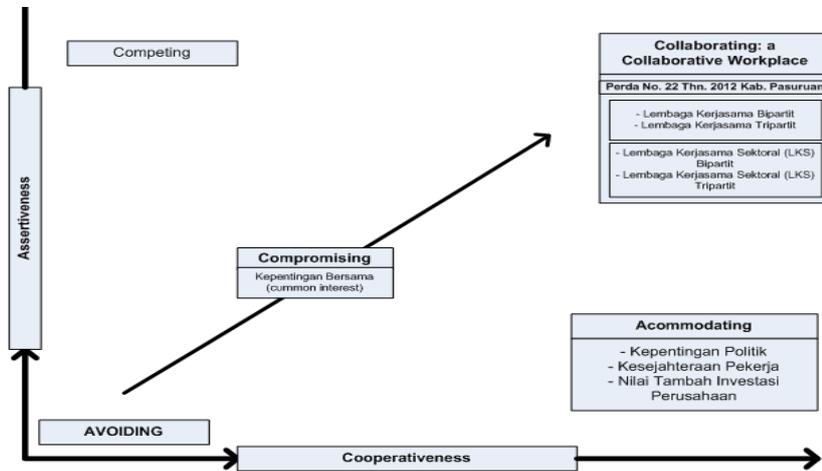
Sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Pasuruan Nomor 22 Tahun 2012 Bab I Paragraf 6 bahwa "Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut SKPD, adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam Pemerintahan Daerah yang memiliki tugas pokok, fungsi, dan wewenang di bidang tenaga kerja dalam hal ini Departemen Pekerjaan Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan." Artinya Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Pasuruan sebagai perwakilan dari Pemerintah Daerah merupakan bagian dari pelaku dalam melaksanakan kebijakan hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan.

Hasil wawancara Sebagaimana (26 September 2018), menurut

Machmudi (Hubin Syaker Disnaker) bahwa:

kesepakatan dan merekonsiliasi sehingga tidak perlu diajukan ke

Bagan 2. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



"Dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012, Dinas Ketenagakerjaan telah berjalan secara normatif sebagai mandat yang diberikan sebagai representasi dari pemerintah daerah Kabupaten Pasuruan. Bisnis Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan menjaga keberlanjutan dunia bisnis serta pekerja, membuka peluang kerja, meningkatkan investasi perusahaan baik di perusahaan maupun tenaga kerja yang pada akhirnya mengurangi pengangguran."

Pada prinsipnya, Disnaker hanya sebatas menjadi mediator antara kedua pihak antara APINDO dan serikat pekerja. Jika ada perselisihan antara kedua belah pihak, Kantor Tenaga Kerja berupaya untuk menyelesaikan perselisihan untuk menemukan

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam hubungan industrial, pemberi kerja dan pekerja adalah pihak yang paling penting dan paling penting di perusahaan. Hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja menggunakan hak dan kewajiban, pelanggaran hak dan kewajiban akan menyebabkan perselisihan industri. Program bimbingan, pengawasan dan penegakan implementasi kebijakan hubungan industrial harus menjadi tanggung jawab bersama para pelaku.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian yang telah dirumuskan pada penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dalam hal kepatuhan para aktor terhadap kebijakan hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan Perda No. 22 tahun 2012

tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan perlu ditingkatkan. Pemerintah daerah sebagai *leading sector* hubungan industrial harus memosisikan diri sebagai mediator yang bijak dan terpercaya. Dengan demikian harmonisasi hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan dapat terwujud. Hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan perlu memaksimalkan program-program pembinaan dengan mengagendakan pertemuan-pertemuan dengan topik tertentu guna meningkatkan solidaritas dan kompetensi *skill* para aktor dan anggotanya khususnya dalam kaitannya dengan pemahaman sistem hubungan industrial yang tidak hanya digunakan sebagai forum perselisihan dalam penentuan nilai UMK tahunan. Sementara itu, pemerintah daerah sebagai *leading sector* juga perlu meng-inisiasi adanya forum seperti *focus group discussion* (FGD) guna menjangkau aspirasi dari para aktor khususnya dari pihak pengusaha yang selama ini merasa terdiskriminasikan, dimana terdapat kesan Perda Kabupaten Pasuruan No. 22 tahun 2012 yang ada lebih cenderung berpihak pada serikat pekerja saja. Melalui FGD ini pemerintah dapat melakukan tindak lanjut dengan merekomendasikan adanya reformulasi kebijakan agar setiap kepentingan dari para aktor diakomodir secara adil dalam Perda Kabupaten Pasuruan tentang Sistem Ketenagakerjaan berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Marshall, C. J. (1995). *Specificity of receptor tyrosine kinase signaling: transient versus sustained extracellular signal-regulated kinase activation*. *Cell*, 80(2), 179-185.
- Mertokusumo, S. (1996). Penemuan Hukum sebuah pengantar. Yogyakarta: Liberty.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta Fakultas Ekonomi UI, 2005.
- Natarisa, D., & Rosyidi, K. (2016). Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) DI PT. CMWI-PIER Pasuruan. *JKIE (Journal Knowledge Industrial Engineering)*, 3(2).
- Syarif, M. (2002). Prinsip Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia (*Doctoral dissertation*, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Simanjuntak, Payaman J. (2009). Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2005.