



MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UU NO 2 TAHUN 2004 DI PT. DEWASUTRATX

Resya Dwi Marselina¹

Cici Rahma Damayanti²

Isti Septiani³

N. Hilmi Kurotul Aenin⁴

Rahmat Hidayat⁵

Rosa Lianawati⁶

¹⁻⁶Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

Email: resyadwi@digitechuniversity.ac.id , cici10121725@digitechuniversity.ac.id ,
isti10121727@digitechuniversity.ac.id , n.10121743@digitechuniversity.ac.id ,
rahmat10121681@digitechuniversity.ac.id , rosa10121741@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

Work is one of the most important things that is very closely related to human life because with work people will get wages to meet their living needs, workers need work from entrepreneurs, entrepreneurs also need the role of workers to carry out production activities, this is known as the relationship between workers and companies. Every interaction that occurs in the relationship between workers and companies will give rise to differences of opinion or thoughts between workers and company management which will give rise to industrial relations conflicts. Smooth and harmonious industrial relations between employers and workers are the main factor in preventing industrial relations disputes, including employment termination (PHK) disputes. Every interaction that occurs in the relationship between workers and companies will give rise to differences of opinion or thoughts between workers and company management which will give rise to industrial relations conflicts. In this case, employers and workers are expected to be able to resolve conflicts that occur within the company in a manner that is in accordance with employment recommendations. Industrial relations disputes are regulated in Law Number 2 of 2004 concerning PPHI (Settlement of Industrial Relations Disputes) and can be resolved through the courts (judicial) and outside the courts (non-judicial). The parties are free to decide how to resolve labor disputes. The aim of writing this article is to understand conflict management in resolving industrial relations problems based on Law no. 2 in 2004.

Keywords: Industrial, Conflict, Management, Law, Workers.

ABSTRAK

Pekerjaan merupakan satu hal terpenting yang sangat erat dalam kehidupan manusia sebab dengan adanya pekerjaan manusia akan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pekerja membutuhkan pekerjaan dari pengusaha, pengusaha juga membutuhkan peran pekerja untuk melakukan kegiatan produksi hal ini dikenal dengan sebutan hubungan pekerja dengan perusahaan. Setiap interaksi yang terjadi di dalam hubungan pekerja dan perusahaan akan menimbulkan perbedaan pendapat atau pemikiran antara pekerja dengan manajemen perusahaan yang menimbulkan konflik hubungan industrial. Hubungan industrial yang lancar dan harmonis antara pengusaha dan pekerja menjadi faktor utama dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Setiap interaksi yang terjadi di dalam hubungan pekerja dan perusahaan akan menimbulkan perbedaan pendapat atau pemikiran antara pekerja dengan manajemen perusahaan yang menimbulkan konflik hubungan industrial.

Dalam hal ini pengusaha maupun pekerja diharapkan mampu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam perusahaan dengan cara yang sesuai dengan anjuran ketenagakerjaan. Perselisihan hubungan Industrial diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) dan dapat diselesaikan melalui pengadilan (yudisial) dan di luar pengadilan (non-yudisial). Para pihak bebas memutuskan bagaimana menyelesaikan perselisihan perburuhan. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui manajemen konflik dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 tahun 2004.

Kata Kunci : Industrial, Konflik, Manajemen, Undang – Undang, Pekerja.

PENDAHULUAN

Pekerjaan menjadi aspek krusial dalam kehidupan manusia karena melalui pekerjaan, seseorang memperoleh penghasilan seperti gaji dan peluang untuk meningkatkan karir. Kedua hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik. Pada era modern ini, pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan status sosial dan berdampak besar pada kehidupan dan budaya individu. Indonesia, sebagai negara berkembang, memiliki beragam perusahaan dari skala kecil hingga besar, baik di tingkat nasional maupun internasional. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan signifikan dalam menjalankan fungsi perusahaan. Meskipun tidak secara langsung terkait dengan pendapatan perusahaan, SDM memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi. Ini dikarenakan SDM bertanggung jawab atas manajemen perusahaan. Potensi SDM merupakan modal penting dan berperan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang optimal menjadi kunci kesuksesan perusahaan, yang tidak hanya diukur dari aspek teknologi dan keuangan semata.

Keteraturan dan keselarasan dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja menjadi faktor kunci dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, termasuk dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, apabila hubungan industrial berjalan dengan baik dan saling menguntungkan, dampaknya dapat melibatkan peningkatan kesejahteraan pekerja, peningkatan peluang pekerjaan, dan penciptaan lapangan kerja baru, yang pada gilirannya dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Meski demikian, situasinya tidak selalu harmonis di tempat kerja, dan kenyataannya menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu berlangsung dengan lancar. Dalam dinamika hubungan buruh-manajemen, konflik, perbedaan kepentingan, dan perbedaan pandangan antara manajemen dan divisi-divisi perusahaan dapat timbul, menyebabkan ketegangan dalam hubungan buruh-manajemen. Perselisihan hubungan kerja dapat mencakup empat jenis, yaitu perselisihan terkait hak dan kewajiban, perselisihan terkait urutan tunjangan, perselisihan terkait PHK, dan perselisihan antar pekerja di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua jalur utama, yaitu melalui proses litigasi di pengadilan dan non-litigasi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pihak-pihak yang terlibat memiliki kebebasan untuk memilih jalur penyelesaian yang dianggap sesuai. Sebelum memutuskan untuk melibatkan pengadilan hubungan industrial, perselisihan tersebut seharusnya pertama-tama diselesaikan secara bipartit, yakni melalui perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Upaya perundingan bipartit ini diatur dalam pasal 3 hingga pasal 7 Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang PPHI. Jika perundingan bipartit tidak berhasil, maka salah satu pihak dapat mengambil jalur penyelesaian tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Berdasarkan konteks tersebut, peneliti tertarik untuk menginvestigasi manajemen konflik dalam

MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UU NO 2 TAHUN 2004 DI PT. DEWASUTRATEx

penyelesaian permasalahan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 2 tahun 2004 di PT. Dewasutratrex.

KAJIAN TEORITIS

1. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

Pekerja atau buruh merujuk kepada individu atau kelompok orang yang menggunakan daya dan keterampilannya untuk memperoleh imbalan, baik dalam bentuk fisik maupun spiritual. Semua anggota populasi yang berusia kerja dan memiliki potensi untuk menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Definisi alternatif dari tenaga kerja adalah keseluruhan penduduk yang berusia kerja (15 tahun ke atas) dan memiliki potensi untuk memproduksi barang dan jasa. Beberapa juga mendeskripsikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kepentingan masyarakat (Tyas, 2010).

Asas pokok dalam upaya pengembangan sektor ketenagakerjaan pada dasarnya sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan nasional, terutama prinsip demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Pendekatan ini diterapkan karena pembangunan ketenagakerjaan melibatkan berbagai aspek dan pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, pengembangan ketenagakerjaan dilakukan secara menyeluruh melalui kerjasama saling mendukung di antara mereka. Aspek hukum dalam ketenagakerjaan mencakup prinsip keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral antara pihak pusat dan daerah. (Harahap, 2020).

2. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mengacu pada kesepakatan antara pekerja atau buruh (karyawan) dan pengusaha atau pemberi kerja, dengan mematuhi ketentuan-ketentuan kerja, hak-hak, dan kewajiban yang diatur dalam Pasal 1 ayat (14) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan-ketentuan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak." Tambahan, Pasal 51 ayat (1) dalam undang-undang yang sama memastikan bahwa perjanjian kerja dapat disetujui secara lisan.

Persyaratan sah nya perjanjian kerja, sebagaimana yang diterapkan dalam umumnya perjanjian perdata, melibatkan hal-hal berikut:

- a. Kesepakatan telah dicapai di antara pihak-pihak yang terlibat tanpa melibatkan unsur paksaan, kesalahan pemahaman, atau penipuan;
- b. Pihak-pihak yang terlibat memiliki kemampuan atau kapasitas untuk melakukan perbuatan hukum, yakni memiliki usia yang memadai dan tidak berada dalam perwalian atau pengampuan;
- c. Terdapat pekerjaan yang menjadi fokus perjanjian;
- d. Pekerjaan yang menjadi objek perjanjian tidak melanggar ketertiban umum, norma kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Beberapa elemen kunci dalam perjanjian kerja melibatkan:

- a. Keharusan untuk memiliki pekerjaan, di mana perjanjian kerja memerlukan adanya pekerjaan yang dijanjikan dan dilakukan oleh pekerja yang menyepakati perjanjian tersebut.

- b. Keharusan untuk tunduk pada perintah, dengan pekerja diwajibkan mematuhi petunjuk dari pengusaha, termasuk perintah yang tertulis dalam perjanjian kerja, aturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan mematuhi semua aspek perjanjian kerja yang berlaku di tempat kerjanya.
- c. Adanya batasan waktu, yang dapat berarti berakhirnya perjanjian ketika waktu tidak ditentukan, atau berakhir pada waktu tertentu yang ditetapkan saat pembuatan perjanjian atau ketika pekerjaan yang disepakati selesai.
- d. Keharusan untuk mendapatkan upah, yang menjadi tujuan utama bekerja. Keberadaan upah menegaskan bahwa hubungan antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja adalah bentuk hubungan kerja (Sinaga, 2017).

Dalam Pasal 51 ayat 1 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik dalam bentuk tertulis maupun lisan. Dari segi normatif, pembuatan perjanjian dalam bentuk tertulis dianggap sebagai jaminan untuk memastikan kejelasan hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat, sehingga apabila terjadi perselisihan, hal ini akan sangat mendukung proses pembuktian (Arofah, 2020).

Terdapat beberapa jenis perjanjian kerja, diantaranya adalah :

- a. Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Definisi ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 100/MEN/IV/2004 yang terkait dengan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Fokus dari PKWT terletak pada pengaturan hubungan kerja individual antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha.
- b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
Menurut Abby (2006), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu kesepakatan di mana karyawan tidak memiliki batasan waktu tertentu dalam bekerja, selama karyawan tersebut masih dianggap mampu atau kompeten dalam bidangnya. Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bukan disebabkan oleh pelanggaran berat atau pengunduran diri karyawan, maka karyawan tersebut berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Fahrudin, Sunaika, & Mawaddah, 2023)
- c. Pekerjaan paruh waktu (parttime work) dan pekerjaan panggilan (on-call work)
Pekerja paruh waktu didefinisikan sebagai individu yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2014 yang menetapkan standar kerja normal sebanyak 35 jam per minggu. Sementara itu, pekerjaan on-call merujuk pada kondisi di mana seseorang hanya bekerja saat dibutuhkan dan tidak memiliki keterikatan pada jadwal tertentu. (Izzati, 2021).
- d. Pekerjaan Outsourcing
Menurut Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, outsourcing merujuk pada tindakan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau subkontraktor. Proses penyerahan pekerjaan tersebut dapat dilakukan melalui dua mekanisme, yakni perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja atau buruh.

3. Tinjauan Umum Konflik

Konflik merupakan suatu kejadian yang umum terjadi di dalam setiap organisasi, karena adanya perbedaan pendapat di antara individu-individu yang terlibat. Beberapa orang mungkin sulit menerima pandangan yang berbeda dari orang lain. Pada awalnya, konflik dianggap sebagai sesuatu yang dapat merusak kewibawaan manajer, tetapi penelitian pada tahun 1970-an menunjukkan bahwa konflik memiliki aspek positif dan negatif. Dalam aktivitas berorganisasi, konflik dan perbedaan pendapat antara individu atau kelompok sering terjadi. Stoner dan Wankel mengidentifikasi lima jenis konflik, yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik individu-kelompok, konflik antarkelompok, dan konflik antarorganisasi. Ketika mengevaluasi konflik, perlu melihat hubungan antara individu dan kelompok yang terlibat. Jenis-jenis konflik tersebut mencerminkan variasi dalam konflik yang dapat terjadi dalam konteks organisasi. Selanjutnya, dampak pasca-konflik bervariasi pada setiap individu, kelompok, dan organisasi, tergantung pada cara mereka menginterpretasikan dan mengelola konflik yang terjadi. (Dhulhijjahyani, Sjamsuddin, & Nuh, 2020).

Manajemen konflik yang efektif dapat mengubah konflik menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja. Proses manajemen konflik melibatkan berbagai bentuk komunikasi antara pihak yang terlibat dan pihak eksternal untuk menyelesaikan konflik. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa kepentingan dan interpretasi diungkapkan dengan tepat. (Putri, Harahap, & Murtafiah, 2022).

4. Tinjauan Umum Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara pelaku proses produksi (pekerja, pengusaha) yang menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil kegiatan usaha dengan pemerintah yang melindungi dan memajukan perekonomian nasional. hubungan industrial terdiri dari beberapa unsur, diantaranya pembentukan kontrak kerja/kesepakatan bersama yang menjadi landasan hubungan buruh-manajemen; kewajiban pekerja/pekerja untuk bekerja atas atau di bawah arahan pemberi kerja. ini merupakan hak pemberi kerja bagi pekerja/buruh; kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/pekerja. hak – hak pekerja/buruh atas upah; pemutusan hubungan kerja; dan cara menyelesaikan perselisihan dengan tepat (Kususiyanah, 2021).

Banyak penelitian terkait yang telah dilakukan mengenai peran dan fungsi LKS diadik di perusahaan, namun secara umum penelitian-penelitian sebelumnya belum fokus pada teori peran dan fungsi LKS diadik dalam penyelesaian sengketa IR di perusahaan. Menurut Malbun dkk. (2017), Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kabupaten Deli Serdang mendorong pengusaha untuk membentuk LKS dua tingkat, sehingga menjamin kelancaran komunikasi antara kedua pihak dan menciptakan lingkungan yang rukun dan harmonis bagi perusahaan daerah. bahwa hal itu akan mampu menghasilkan HI. Zulkarnaen (2018) juga berpendapat bahwa perselisihan Hubungan Internasional harus diselesaikan dengan kesatuan pikiran, mengutamakan partisipasi semua pihak yang terlibat dalam Hubungan Internasional, dan menghormati posisi dan keinginan masing-masing pihak dalam Hubungan Internasional. Seperti yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya, Dewi dan Parwota (2017) menyimpulkan bahwa kewajiban LKS bilateral terkait penyelesaian konflik buruh diatur dalam Pasal 4 Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia PER. 32/MEN/XII/2008 yang mengatur prosedur pembentukan dan keanggotaan LKS dua bagian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa LKS dua pihak dapat menghindari timbulnya masalah awal antara pekerja dan pengusaha, mempermudah pekerja dalam menyuarakan keinginannya, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Temuan ini juga merupakan kelanjutan dari studi sebelumnya. (Sari dalam Zamhari, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif adalah suatu metode yang dapat diterapkan untuk menjelaskan dan menganalisis temuan dari penelitian serta observasi, walaupun tidak dapat dipergunakan untuk mengambil kesimpulan yang bersifat umum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ketenagakerjaan di PT.Dewasutratex

Ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang terkait dengan angkatan kerja dari periode sebelum, selama, hingga setelah berakhirnya suatu hubungan kerja, baik itu dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan barang maupun jasa. Begitu pula mengenai ketenagakerjaan di PT.Dewasutratex, perusahaan senantiasa mematuhi peraturan perundang-undangan mengenai hak-hak dan kewajiban pekerja yang bekerja di PT.Dewasutratex.

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja sepanjang waktu sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Undang-undang ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan kesempatan kerja yang merata dan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Pasal 5 UU 13/2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Selanjutnya, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Tenaga Kerja Terdidik: Individu yang memiliki keahlian pada bidang tertentu melalui pendidikan formal, seperti dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan, dll.
- b. Tenaga Kerja Terlatih: Individu yang memiliki keahlian pada bidang tertentu melalui pengalaman dan pelatihan, seperti supir, tukang jahit, montir, dll.
- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih: Individu yang mengandalkan tenaga dan tidak memerlukan pendidikan atau pelatihan khusus terlebih dahulu, seperti kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar, dll.

Klasifikasi tersebut mendorong regulasi terkait pelatihan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Bagian V UU 13/2013, dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja Indonesia. Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, PT. Dewasutratex dan tenaga kerja membentuk suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja, yang dapat bersifat tertulis atau lisan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Fokus utama adalah hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja, bertujuan menciptakan keamanan dan kenyamanan selama melakukan aktivitas pekerjaan. Jika terjadi perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, hukum yang mengaturnya adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur tertentu yang harus diikuti oleh kedua belah pihak, baik melalui berunding, mediasi,

MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UU NO 2 TAHUN 2004 DI PT. DEWASUTRATEX

konsiliasi, arbitrase, maupun penyelesaian di Pengadilan.

Perjanjian Kerja PT.Dewasutrateg

Perjanjian Kerja

Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 14 UU Ketenagakerjaan, "Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang melibatkan ketentuan-ketentuan kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang wajib dihormati oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Perjanjian kerja di PT.Dewasutrateg memuat beberapa pasal dan ayat yang mencakup hak-hak dan kewajiban pekerja dan ketentuan yang berlaku di PT.Dewasutrateg. Sanksi hingga pemutusan kerja dibahas dalam perjanjian kerja ini jika hal yang dilanggar oleh pekerja adalah hal yang sangat fatal atau terlibat kasus hukum pidana. Pemutusan kerja juga terjadi apabila pekerja mencapai usia pension ataupun meninggal dunia.

Unsur-unsur Perjanjian Kerja

1. Pekerjaan (Work)
Pekerjaan yang disepakati sesuai kemampuan dari pekerja yang bekerja di PT.Dewasutrateg kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari pihak manapun.
2. Perintah (Command)
Terkait perintah kerja ataupun peraturan perusahaan dilaksanakan oleh kedua belah pihak secara adil berdasarkan hak-hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.
3. Waktu (Time)
Waktu bekerja di PT.Dewasutrateg diatur sesuai perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu 7 jam kerja. Dibagi menjadi 3 shift kerja bagi bagian produksi, dan non-shift bagi staf lapangan maupun administrasi perusahaan. Memiliki 1 hari libur bagi setiap karyawannya, serta memiliki hak cuti baik cuti khusus maupun cuti tahunan.
4. Pay (Upah).
Upah yang diberikan PT.Dewasutrateg memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR) Kota Cimahi, sesuai dengan kehadiran kerja dari karyawan itu sendiri. Karena PT.Dewasutrateg menerapkan system "no work, no pay"

Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja di PT.Dewasutrateg berupa perjanjian tertulis yang disusun oleh perusahaan mengenai kebijakan, hak-hak dan kewajiban pekerja, serta ketentuan lainnya yang ditanda tangani oleh pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua (pekerja). Adapun peraturan tidak tertulis, di sosialisasikan secara sepihak oleh pihak perusahaan kepada para pekerja.

Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT.Dewasutrateg saat ini yaitu perjanjian kerja kontrak. Perjanjian kerja kontrak yaitu perjanjian yang mengikat pihak perusahaan dan pekerja berdasarkan jangka waktu yang disesuaikan pada perjanjian kontrak tertulis. Pekerja kontrak di PT.Dewasutrateg memiliki jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan yang sama dengan pekerja tetap di PT.Dewasutrateg.

Hubungan Pekerja dengan Perusahaan PT. Dewasutratex II

Hubungan kerja merujuk pada koneksi antara pengusaha dan pekerja/buruh (karyawan) yang berdasarkan perjanjian kerja. PT. Dewasutratex berperan sebagai pengusaha yang menyediakan pekerjaan, dan perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja, terbentuklah perikatan. Secara lebih jelas, perikatan yang timbul dari perjanjian kerja ini mencakup hubungan kerja yang melibatkan tiga unsur, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem interaksi yang terjadi di antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Sistem ini melibatkan unsur-unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dan berlandaskan pada prinsip-prinsip Pancasila dan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. Dewasutratex sebagai pemberi kerja sangat mengacu pada Undang-Undang 1945, khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sistem jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan adalah 7 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu selama 6 hari kerja. Selain itu, segala ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja perusahaan mengacu pada peraturan pemerintah sebagai pedoman utama.

Manajemen Konflik di PT. Dewasutratex

Ketika terjadinya permasalahan atau konflik baik itu konflik antar sesama pekerja atau konflik antara pekerja dan perusahaan hal yang dilakukan adalah dengan melakukan musyawarah untuk berdiskusi menyelesaikan hal yang memicuterjadinya konflik. Personalia sebagai mediator akan memanggil dan mengumpulkan para pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Setelahnya, semua pihak yang terlibat mencari pemecah masalah yang tepat dan benar untuk kedua belah pihak tanpa ada salah satu pihak yang merasa dirugikan sehingga semua pihak yang terlibat dapat menerima pemecah masalah tersebut agar masalahnya dapat terselesaikan dan tidak berkelanjutan cukup diselesaikan dengan diskusi bersama untuk mencapai mufakat.

Jenis-jenis Konflik Di PT. Dewasutratex

Contoh kasus yang pernah dan bahkan sering terjadi di PT.Dewasutratex yaitu kasus mengambil barang karyawan/pekerja lain demi kepentingan pribadi (mencuri). Tentunya hal ini menjadi masalah atau konflik antara pekerja dengan perusahaan sebagai pihak penengah atau pemberi solusi.

Seperti yang diketahui bahwa pencurian merupakan tindakan kriminal, dimana dalam perjanjian kerja pihak perusahaan bisa memutuskan hubungan kerja dikarenakan pekerja terlibat kasus kriminal ataupun pidana. maka, pihak perusahaan secara sadar mengambil tindakan tegas dengan mengeluarkan pekerja yang melakukan tindakan kriminal. akan tetapi, hak seperti sisa upah dan lain-lain diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang dikeluarkan secara adil dan bijaksana.

Dari contoh kasus terbut permasalahan/konflik dalam hubungan Industrial di PT. Dewasutratex terjadi karena ketidak sesuaian kepentingan antara satu pihak danpihak lainnya, manajemen perusahaan mengambil tindakan tegas dengan memutuskan hubungan kerja karena pekerja telah melakukan kesalahan yang besar karena termasuk ke dalam tindakan kriminal yang melanggar peraturan perusahaan. Dalam hal ini terjadi ketidak sesuai dengan keinginan antar pihak dan pihak lainnya. Pihak perusahaan memutuskan pekerjaan karena pekerja telah

MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UU NO 2 TAHUN 2004 DI PT. DEWASUTRATEx

melakukan pelanggaran namun hal ini tidak sesuai dengan keinginan pihak pekerja karena pihak pekerja masih ingin bekerja. Hal ini sesuai dengan pasal 2 UU No 2 Tahun 2004 bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial ada 4 jenis, yaitu ketidak sesuaian hak, ketidak sesuaian kepentingan, PHK, dan ketidak sesuaian antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor Terjadinya Konflik di PT. Dewasutratex

Penyebab terjadinya konflik/permasalahan di PT. Dewasutratex sangat beragam, bisa terjadi karena faktor ekonomi dan permasalahan pribadi yang dimiliki oleh pekerja yang membuat upah dari perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehingga membuat pekerja melakukan tindak kriminal demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Juga faktor psikologis dari pekerja yang mendorong pekerja untuk melakukan hal tersebut.

Peran Perusahaan dalam Penyelesaian Konflik

Dalam penyelesaian permasalahan/konflik diselesaikan dengan cara perundingan bipartit. Perusahaan berperan sebagai pihak penengah, apabila konflik terjadi diantara sesama pekerja di dalam perusahaan yang terjadi karena selisih paham antar pekerja dan tidak merugikan perusahaan maka konflik tersebut diselesaikan dengan muswarah antar kedua belah pihak yang sedang berkonflik. Perusahaan memilih pemecah masalah yang tepat yang dapat diterima oleh kedua belah pihak agar tidak berkelanjutan.

Namun, ketika konflik yang terjadi seperti contoh kasus yang telah dipaparkan sebelumnya yang sudah dilakukan pelanggaran berat oleh pekerja maka perusahaan tetap melakukan perundingan bipartit namun setelahnya melakukan tindakan dengan memberikan sanksi sesuai yang tercantum di perjanjian kerja, bahkan bisa memutus hubungan pekerjaan.

Keterkaitan Antara Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial dengan UU No 2 Tahun 2004 di PT. Dewasutratex

Menurut Pasal 3 ayat 1 Bab I UU No. 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan upaya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat." Di PT. Dewasutratex, perusahaan selalu berupaya menyelesaikan konflik dengan cara perundingan bipartit. Hal ini terkait erat dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 yang menetapkan bahwa prosedur penyelesaian perselisihan dimulai dengan cara bipartit, kemudian dilanjutkan dengan konsiliasi, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial.

KESIMPULAN

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial ada 4 jenis, yaitu ketidak sesuaian hak, ketidak sesuaian kepentingan, PHK, dan ketidak sesuaian antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Di PT. Dewasutratex jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi muncul karena faktor ketidak sesuaian kepentingan antara pihak satu dan pihak lain. Proses penyelesaian masalah yang dilakukan oleh PT. Dewasutratex dengan cara perundingan bipartit, menyelesaikan masalah dengan musyawarah untuk mufakat mencari pemecah masalah yang tepat dan dapat diterima oleh kedua belah pihak agar tidak berkelanjutan. Hal ini berkaitan dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dalam empat tahap yaitu, bipartit, konsiliasi/arbitrase, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Arofah, R. A. (2020). *PERJANJIAN KERJA DI CV MEGAH PUTRA MANDIRI DESA PETUNG KECAMATAN BANGSALSARI PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*. Jember: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER.
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI DALAM BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PASURUAN). *Jurnal Profit*, 32-41.
- Fahrudin, Sunaika, & Mawaddah, I. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT). *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 773-778.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- Izzati, N. R. (2021). EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA. *Masalah-Masalah Hukum*, 290-303.
- Kususiyanah, A. (2021). HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Journal of Sharia and Economic Law*, 42-59.
- Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 135-147.
- Sinaga, N. A. (2017). PERANAN PERJANJIAN KERJA DALAM MEWUJUDKAN TERLAKSANANYA HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 30-45.
- Tyas, D. C. (2010). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Semarang: Alprin.
- Zamhari, M. (2020). Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1-8.