

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA DALAM ERA GLOBALISASI

Oleh : Dr. Muzni Tambusi

Pengantar

Jika diikuti dan dicermati gejala sosial yang terjadi di tengah masyarakat di era reformasi ini telah terjadi perubahan sebagai tuntutan keadaan yang berkembang secara dinamis, bahkan telah membawa perubahan nilai. Dapat dimengerti kalau banyak pihak mengatakan bahwa reformasi di Indonesia sedang mencari format untuk mengiringi dinamika global yang suka atau tidak suka, siap atau tidak siap, tidak dapat dihindari. Demikian halnya, hubungan pelaku proses produksi yaitu pekerja/buruh dan pengusaha di Indonesia dalam lingkup hubungan industrial juga berkembang sangat dinamis dan merupakan refleksi dari dinamika masyarakat. Tulisan ini akan mengemukakan sekilas perubahan paradigma di bidang hubungan industrial dan diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk membangun dan mengisi dasar-dasar hubungan industrial di Indonesia dalam kerangka penciptaan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh yang sama pentingnya dengan upaya kita mempertahankan kelangsungan usaha yang dapat menjamin kesempatan kerja.

Perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini ditandai oleh adanya perubahan yang sangat signifikan sebagai dampak globalisasi dan reformasi antara lain meliputi kebebasan berserikat, pelaksanaan HAM, supremasi hukum, otonomi daerah sebagai hasil perubahan sistem pemerintahan, penerapan standar ketenagakerjaan internasional, infrastruktur dan iklim investasi.

Fenomena perubahan ini harus dipahami oleh semua pihak yang berinteraksi dalam hubungan industrial karena perubahan-perubahan yang terjadi pada akhirnya harus diikuti dengan perubahan perilaku dan sikap yang tepat karena menyangkut banyak aspek seperti sosial, budaya, ekonomi, politik dan upaya peningkatan kesejahteraan.

UUD 1945 sebagaimana diamanatkan Pasal 28D bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam konteks inilah hubungan industrial diartikan sebagai : *Pola hubungan interaktif yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah)* dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan pengembangan usaha.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama tersebut pada keadaan tertentu adakalanya kedua belah pihak tersebut dapat berbeda persepsi dalam melihat permasalahan dan solusi pemecahannya. Perbedaan ini pada keadaan tertentu berpotensi dapat menimbulkan konflik yang akan menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itulah, sejak era kemerdekaan sampai dengan era reformasi, intensitas dan pola pelaksanaan hubungan industrial mengalami perubahan seiring perubahan sistem dan kondisi riil perilaku politik, sosial, pemerintahan yang pada era reformasi ini sangat dipengaruhi oleh lingkungan stratejik dan melanda deantero dunia yang semakin mengglobal.

Hubungan Industrial dan Permasalahannya

Pada hakekatnya hubungan industrial di Indonesia saat ini dan masa akan datang dihadapkan dengan tantangan yang bukan semata-mata disebabkan oleh persoalan teknis dalam hubungan kerja. Tantangan yang perlu diwaspadai dan dipahami adalah timbulnya berbagai akibat perubahan nilai-nilai yang terjadi sebagai realita kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Di bidang hubungan industrial, tantangan saat ini dan ke depan antara lain :

- 1) Pelaksanaan hubungan industrial dihadapkan pada kewajiban untuk memberikan kontribusi bagaimana pelaku proses produksi mampu menciptakan iklim usaha yang kondusif agar aman dan menarik investasi dalam maupun dari luar negeri.
- 2) Fenomena reformasi, kebebasan berserikat, demokratisasi, pelaksanaan HAM, supremasi hukum dan otonomi daerah merupakan tantangan baru pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan.
- 3) Tuntutan globalisasi berupa hubungan kerja yang fleksibel, penerapan standar internasional, peningkatan daya saing, efisiensi perusahaan dan peningkatan produktivitas.
- 4) Kebutuhan manusia (needs) yang senantiasa meningkat.
- 5) Peran, fungsi dan pelaksanaan sarana hubungan industrial yang belum optimal seperti: Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit, LKS Bipartit, Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Asosiasi Pengusaha, Peraturan Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Fleksibilitas Pengaturan Hubungan Kerja

Sekarang ini banyak dipersoalkan mengenai outsourcing. Pengertian ini dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipahami sebagai penyerahan sebagian pekerjaan ke perusahaan lainnya, biasanya agar lebih efisien. Kecenderungan ini sebenarnya bukan hanya terjadi di Indonesia, tetapi di berbagai negara industri kebijakan tersebut telah lama dilakukan. Bagaimana di Indonesia? Fenomena semacam ini juga telah berlangsung di Indonesia dan pada era globalisasi akan semakin meningkat. Persoalannya adalah bagaimana kita menyikapinya dan perangkat regulasi yang diperlukan agar dapat berjalan dalam keadaan saling menguntungkan.

Pengertian outsourcing secara sederhana adalah sebuah perusahaan memberikan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya, sehingga tidak perlu bertanggungjawab lagi terhadap urusan pekerja/buruh. Sebuah pabrik manufakturing misalnya, menyerahkan pengerjaan beberapa komponen produksinya kepada perusahaan lain. Konsekuensi kebijakan ini akan terjadi pengalihan sebagian tanggungjawab kepada pihak lain, antara lain kualitas barang, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh dan tanggung jawab lainnya sesuai perjanjian yang disepakati.

Dalam praktek sehari-hari outsourcing lebih banyak merugikan pekerja/buruh, oleh karena itu pula ditentang oleh banyak pihak karena dianggap sebagai perbudakan perburuhan di era modern. Hal tersebut terjadi karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap dalam pengertian hubungan kerja berdasarkan kontrak.

Disamping itu upah lebih rendah, tidak adanya jaminan kelangsungan kerja atau tidak adanya kompensasi setelah mereka tidak dipekerjakan kembali sehingga dianggap praktek outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial di perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, ke depan memang perlu dipertimbangkan bahwa pekerja/buruh yang bekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena waktu kontraknya telah selesai, maka apabila berakhir hubungan kerjanya perlu mendapat tunjangan sebagai pengganti pesangon. Ketentuan ini harus dibedakan dan dikecualikan jika pekerja/buruh bekerja atas PKWT untuk pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu disini dibedakan berakhirnya hubungan kerja karena waktunya selesai dan atau pekerjaannya yang selesai.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 65 ayat (6) dan (7), Pasal 66 ayat (2) dan (4) telah mengatur pelaksanaan hubungan kerja yang dipopulerkan dengan sebutan "Outsourcing". Pengaturan oleh pasal-pasal ini memang belum dapat menjawab semua permasalahan outsourcing karena begitu luas dan kompleksnya persoalan yang melingkari persoalan ini. Kenapa dikatakan belum dapat menjawab semua permasalahan karena sulitnya merumuskan pekerjaan-pekerjaan yang dikategorikan pekerjaan penunjang yang diperbolehkan untuk diserahkan kepada pihak ketiga. Hal ini terjadi karena perbedaan persepsi dan adakalanya juga dapat dilatarbelakangi kepentingan untuk memperoleh keuntungan dalam kerangka efisiensi. Disamping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha sudah berkembang sangat pesat dan bervariasi antara lain adakalanya sebuah perusahaan perlu mengembangkan kemitraan dengan perusahaan lainnya dalam usahanya yang multi kompetitif.

Namun demikian, ketentuan yang ada saat ini, diharapkan setidaknya-tidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Kebebasan Berserikat dan Pengakuan Hak Berunding Bersama

Indonesia telah meratifikasi beberapa Konvensi ILO (ada 8 konvensi dasar), dua diantaranya adalah *Konvensi No. 87 Tahun 1948* mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi yang diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 Tahun 1998 dan *Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949* mengenai Berlakunya Dasar-dasar Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama yang diratifikasi dengan UU. No. 18 Tahun 1956.

Makna meratifikasi Konvensi ILO berarti Pemerintah Republik Indonesia mengakui seluruh aturan dan ketentuan yang tercantum dalam konvensi yang berlaku universal bagi negara anggota ILO dan merupakan kewajiban untuk mengaturnya lebih lanjut dalam hukum positif dan melaksanakan serta melaporkan pelaksanaannya ke ILO.

Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi Konvensi ILO tersebut, Indonesia secara bertahap dalam kerangka pembangunan hukum ketenagakerjaan telah berhasil mengundang 3 (tiga) undang-undang di bidang hubungan industrial, yaitu :

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

2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berlakunya UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan perwujudan demokratisasi di bidang hubungan industrial, telah terjadi perubahan yang mendasar bahwa organisasi pekerja/buruh yang sebelumnya hanya satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh (single union), sekarang berdasarkan Undang-undang ini telah tumbuh dan berkembang menjadi lebih dari satu organisasi pekerja/buruh (multi union). Sampai dengan pertengahan tahun 2006 ini telah terbentuk 87 Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, SP/SB yang tidak masuk Federasi 11467 Unit Kerja dengan keanggotaan lebih kurang 3.388.597 orang. Perubahan ini merupakan tantangan, terutama bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk bagaimana menyamakan persepsi dan perjuangan yang masing-masing dapat memiliki landasan yang tidak sama dalam memperjuangkan dan menyalurkan aspirasi anggotanya. Namun demikian, perlu diingat bahwa munculnya multi union adalah penghormatan terhadap hak asasi manusia untuk berserikat dan berpendapat. Perkembangan kondisi ini diharapkan tetap membawa manfaat yang sebesar-besarnya untuk peningkatan kesejahteraan anggota. Tantangan ke depan akan semakin berat seiring dengan bergulirnya reformasi di segala bidang. Dunia usaha juga akan menghadapi tantangan dan menyesuaikan dengan perilaku usaha yang semakin kompetitif. Dapatkah kita mengayuh dan melaksanakan hubungan industrial yang bermanfaat bagi semua pihak pelaku hubungan industrial yang bermanfaat bagi semua pihak pelaku hubungan industrial yang sehat, produktif dan kompetitif

di era ketatnya persaingan dalam satu tujuan menciptakan ketenangan bekerja, ketenangan berusaha untuk peningkatan kesejahteraan bersama. Kemudahan pembentukan SP/SB yang hanya mempersyaratkan minimal 10 (sepuluh) orang sudah dapat mendirikan organisasi pekerja/buruh merupakan salah satu penyebab tumbuhnya beberapa SP/SB dalam satu perusahaan.

Persoalan krusial sebagai dampak lahirnya lebih dari satu SP/SB di perusahaan adalah timbulnya perselisihan antar SP/SB. Dapat terjadi pertentangan dan saling berebut pengaruh mendapatkan anggota sehingga kondisi perusahaan menjadi tidak kondusif. Dampak teknis lainnya adalah sulitnya mencapai kesatuan pendapat dan kesepakatan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pada sisi lain berdasarkan ketentuan bahwa dalam satu perusahaan hanya ada satu PKB dan berlaku untuk seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut, suatu tantangan untuk kita renungkan bersama.

Peranan Dunia Usaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)

Berbagai persoalan juga dihadapi oleh dunia usaha, tidak hanya di bidang ketenagakerjaan tetapi juga meliputi faktor yang secara langsung dan tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Ketentuan investasi, tanah, perpajakan, perpabean, kepelabuhan, keimigrasian dan infra struktur lainnya tidak luput dari persoalan yang masih dirasakan oleh kalangan dunia usaha. Pemerintah harus melihat hal ini sebagai suatu yang serius karena jika beberapa kondisi yang dianggap belum kondusif bagi dunia usaha akan berdampak terhadap upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

Oleh karena itu pemerintah telah mengambil langkah-langkah yang diperlukan melalui Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2005 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi. Diharapkan Inpres ini dalam waktu segera dapat diimplementasikan secara konkrit dan akan memberikan dampak positif dalam upaya perbaikan iklim investasi di Indonesia. Kehadiran investor disektor riil diharapkan dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru untuk menyerap angkatan kerja yang setiap tahunnya bertambah sebagai akumulasi hasil lulusan sekolah dan pengangguran yang belum tersalurkan untuk mendapatkan pekerjaan.

Kondisi dunia usaha yang kondusif akan didorong pula oleh peranan SP/SB di perusahaan jika diantara pekerja/buruh mampu menciptakan kerjasama yang dikembangkan ke arah terbentuknya saling pengertian yang menempatkan kesetaraan dan kesejajaran dalam membangun hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Sarana Hubungan Industrial di Indonesia

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyebutkan bahwa pelaksanaan Hubungan Industrial dilakukan melalui Sarana Hubungan Industrial. Ada 8 (delapan) sarana hubungan industrial, antara lain :

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Kedelapan sarana hubungan industrial tersebut adalah merupakan jembatan yang menghantarkan hubungan industrial mencapai tujuannya dan menjadi tanggungjawab semua pemangku kepentingan untuk memerankan dan melaksanakannya secara optimal. Sarana hubungan industrial ini membuka jalan dengan sekaligus merupakan upaya preventif menghindari/mengurangi kemungkinan terjadinya konflik hubungan industrial, sehingga dengan demikian tercapai suasana damai atas dasar saling percaya, saling harga menghargai, saling bertanggungjawab.

Strategi Pembinaan dan Pelaksanaan Hubungan Industrial Era Globalisasi

Fenomena globalisasi adalah realita yang tidak terhindarkan. Segala dampak yang ditimbulkan harus disikapi dengan kearifan, cepat dan tepat. Diperlukan sikap tanggap dan penyesuaian-penyesuaian dengan tetap mengutamakan kepentingan nasional dan dimanfaatkan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Pengaruh globalisasi di bidang hubungan industrial ditandai dengan tuntutan yang sangat kuat diberlakukannya standar yang bersifat universal sehingga setiap perlakuan yang mengabaikan hak-hak dasar pekerja/buruh sebagaimana yang tercantum dalam konvensi ILO akan selalu menjadi perhatian masyarakat dunia. Pada sisi lain, dunia usaha/perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menghadapi kompetisi global.

Tingkat produktivitas usaha adalah merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan daya saing, tetapi harus pula dipahami bahwa peningkatan produktivitas tidak semata-mata menjadi tanggung jawab pekerja/buruh.

Pengusaha juga mempunyai peran yang sangat besar dalam pentingnya produktivitas pekerja. Dalam peningkatan produktivitas pekerja/buruh, pengusaha harus selalu memperhatikan tingkat kesejahteraan, mendorong motivasi, penyediaan fasilitas, meningkatkan keterampilannya melalui program pendidikan dan pelatihan.

Menghadapi tantangan globalisasi, kebijakan hubungan industrial diarahkan tidak saja untuk dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat tetapi juga harus dapat memberikan kontribusi menciptakan iklim investasi yang kondusif, meningkatkan produktivitas, meningkatkan daya saing dan mampu membuka lapangan kerja untuk mengurangi pengangguran.

Menyikapi keberhasilan pelaksanaan hubungan industrial terletak pada berjalannya sistem, berfungsinya kelembagaan dan optimalisasi peran sarana-sarana hubungan industrial serta partisipasi dan tanggungjawab pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak terkait. Jika hal ini dapat direspon dengan positif dan menjadikannya sebagai upaya strategis dan signifikan dalam pembangunan nasional, hasilnya diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran. Untuk itu, perlu diciptakan oleh berbagai pihak suatu kondisi yang mengarah pada tumbuh kembangnya sikap dasar, perilaku dan etos kerja yang tinggi melalui penciptaan hal-hal mendasar, sebagai berikut :

- 1) Perubahan sikap dan perilaku para pelaku hubungan industrial yang sesuai dengan tuntutan perubahan.
- 2) Penghargaan yang terkait antara pengembangan sumber daya manusia (SDM) pekerja dengan pertumbuhan perusahaan.

- 3) Pengakuan bahwa kepentingan pekerja dan pengusaha berbeda akan tetapi terdapat kesamaan dalam tujuan.
- 4) Serikat pekerja/serikat buruh harus mau melibatkan organisasinya ke dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Melalui penciptaan kondisi-kondisi tersebut dan agar para pelaku proses produksi barang dan jasa dapat melakukan interaksi dalam kerangka *mendorong pertumbuhan ekonomi* dan usaha serta *peningkatan kesejahteraan*, maka harus dikembangkan azas kemitraan yang terdapat dalam hubungan industrial antara lain : *Mitra dalam proses produksi – Mitra dalam keuntungan – dan Mitra dalam tanggungjawab.*

1) Mitra dalam proses produksi

Pekerja, pengusaha dan pemerintah terlibat dalam proses produksi menurut fungsinya masing-masing.

- a) Pekerja melakukan pekerjaan produktif menurut tingkat keahlian dan keterampilannya yang dapat meningkatkan produktivitas dan ketahanan perusahaan;
- b) Pengusaha mengelola dan mengatur kegiatan-kegiatan produksi (manajemen produksi) secara berdayaguna dan berhasilguna dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang sehat dengan tidak menempatkan pekerja sebagai alat produksi belaka;
- c) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

2) Mitra dalam keuntungan

Pekerja, pengusaha dan pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan secara proporsional.

- a) Pekerja dapat menikmati hasil keuntungan perusahaan melalui tambahan pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
 - b) Pengusaha dapat mengembangkan usaha dari hasil keuntungan perusahaan dan meningkatkan keterampilan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.
 - c) Pemerintah dapat memperoleh manfaat dari keuntungan perusahaan dalam rangka menjalankan fungsi dan peranannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum melalui pembangunan nasional.
- 3) Mitra dalam tanggungjawab
- Pekerja, pengusaha dan pemerintah harus bertanggungjawab dalam kemajuan dan kelangsungan usaha karena perusahaan merupakan aset nasional yang harus dijaga dan dipelihara oleh semua pihak.
- a) Pekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh ketekunan dan disiplin;
 - b) Pengusaha mengelola perusahaan secara baik, benar dan penuh keterbukaan;
 - c) Pemerintah menciptakan iklim yang kondusif terhadap kelangsungan usaha.

Untuk mengimplementasikan kemitraan tersebut diperlukan upaya penguatan seluruh potensi yang ada, baik melalui pendekatan kelembagaan, kesisteman maupun Sumber Daya Manusia sebagai pemangku kepentingan hubungan industrial dengan tujuan :

- 1) Membangun komitmen dengan persepsi, interpretasi, sikap dan tanggungjawab bersama untuk menjadikan Hubungan Industrial sebagai hal yang strategis dan signifikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan, kemajuan usaha, perbaikan ekonomi yang secara tidak langsung dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran serta mengatasi kemiskinan;
- 2) Terlaksananya semua ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hubungan kerja secara sadar, konsisten dan konsekuen;
- 3) Terbentuknya dan optimalisasi peran dan fungsi sarana-sarana hubungan industrial di perusahaan;
- 4) Terlaksananya sosial dialog yang efektif di perusahaan, tingkat Kabupaten/Kota, Tingkat Provinsi dan Nasional sebagai strategi penyelesaian kasus hubungan industrial dan menetapkan langkah meningkatkan ketahanan dan kemajuan perusahaan;
- 5) Pencanangan kegiatan worker's education bagi semua pemangku kepentingan hubungan industrial sebagai bagian kegiatan pemasyarakatan hubungan industrial yang mendukung pembangunan nasional secara terus menerus.

6)

Pada akhirnya, dapat dikemukakan bahwa penyelenggaraan hubungan industrial pada hakekatnya menyangkut hubungan antar manusia yang memerlukan komitmen para pelaku hubungan industrial secara konsisten, maka untuk mencapai perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, setidaknya-ditidaknya diperlukan

suatu kondisi sikap mental dan sikap siais yang terbuka, jujur bertanggungjawab, terukur dengan meletakkan kepentingan bersama di atas kepentingan perorangan, kelompok maupun golongan.

Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat sebagai persyaratan pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pemangku

kepentingan, maka perusahaan dituntut untuk menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (good corporate governance) di bidang hubungan kerja dengan mengikutsertakan pekerja dalam menentukan kebijakan perusahaan.*****

Dr. Muzni Tambusai,

Dirjen PHH dan Jamsos Ketenagakerjaan, Depnakertrans