

KEBIJAKAN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL UNTUK MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS, DEMOKRATIS DAN BERMARTABAT DI PERUSAHAAN

Oleh : Dr. Muzni Tambusi

I. Pendahuluan

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari Pembangunan Nasional Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan Ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembinaan Hubungan Industrial diarahkan pada terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa untuk mencapai Hubungan Industrial yang serasi di Perusahaan perlu adanya kerjasama yang baik dan saling terbuka antara Pekerja/Buruh, serta Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha.

Perkembangan Hubungan Industrial dewasa ini ditandai oleh adanya beberapa perubahan sebagai dampak globalisasi dan reformasi yang antara lain meliputi kebebasan berserikat, pelaksanaan HAM, supremasi hukum, otonomi daerah, penerapan standar internasional, infra struktur dan iklim investasi.

Kita semua harus mencermati segala fenomena perubahan yang terjadi dalam konteks pelaksanaan hubungan industrial, selanjutnya kegiatan hubungan industrial merupakan kegiatan penting yang berdampak pada masalah sosial, ekonomi, politik dan kesejahteraan masyarakat. Pada sisi lain, kegiatan hubungan industrial di perusahaan tidak akan lepas dari pengaruh pihak lain (*external*) di luar perusahaan.

Dengan demikian menuntut kesiapan kita semua para pengelola sumber daya manusia di perusahaan dan para pekerja serta pengurus SP/SB dan pihak terkait pelaksanaan hubungan industrial.

Tujuan umum dari segala proses yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam arti terpenuhinya kebutuhan sosial minimum pekerja. Kepada para pekerja dan pengusaha dituntut untuk mampu meningkatkan pemahaman dan dapat melaksanakan seluruh ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan secara tepat dan baik untuk kepentingan semua pihak dalam proses produksi. Kemampuan yang dimaksudkan di sini merupakan proses pembelajaran secara bersama-sama oleh semua pihak untuk dapat melaksanakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat melalui dialog pekerja dengan pengusaha di perusahaan.

Ukuran kemampuan itu meliputi wawasan pelaksanaan hubungan industrial, keterampilan melakukan komunikasi, penerapan Undang-Undang dan yang paling penting adalah terciptanya kesiapan mental untuk bekerja dalam hubungan kerja, kesadaran akan tercapainya tujuan bersama dan tanggung jawab untuk menjamin peningkatan kesejahteraan dan kelangsungan perusahaan.

Dalam tataran lebih luas, maka pelaksanaan sosial dialog dilakukan oleh unsur Tripartit dan pihak terkait hubungan industrial seperti yang kita lakukan pada saat ini.

II. Hakekat Hubungan Industrial

Kegiatan hubungan industrial adalah interaksi sosial antar manusia dalam proses produksi barang dan jasa untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pada pelaksanaan kegiatan hubungan industrial tersebut, maka para pekerja akan mendapat manfaat untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya, terjadinya proses pembelajaran pekerja terhadap pengembangan wawasan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja, perlindungan hak dasar pekerja, pemenuhan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, yang meliputi rasa aman sebagai kebutuhan dasar dan terpenuhinya kebutuhan sosial minimum pekerja dalam hubungan industrial yang harmonis serta terpenuhinya kebutuhan pengembangan diri pekerja sebagai penyaluran aspirasi. Kegiatan hubungan industrial bila ditinjau dari sisi kegiatan usaha adalah merupakan basis kegiatan ekonomi yang diprakarsai dan dikelola oleh pengusaha untuk

menjamin kelangsungan perusahaan dan dalam skala yang lebih luas, maka kegiatan perusahaan akan menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi Daerah dan Nasional.

Bahwa keberhasilan pelaksanaan hubungan industrial terletak pada berjalannya sistem kelembagaan dan optimalisasi sarana-sarana hubungan industrial yang menjadi beban dan tanggung jawab pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak terkait, dengan demikian maka hubungan industrial menjadi kegiatan yang strategis dan signifikan dalam pembangunan nasional yang diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

III. Permasalahan Hubungan Industrial

Permasalahan hubungan industrial yang harus dicermati oleh para pekerja, pengusaha, pemerintah dan pihak terkait antara lain meliputi :

1. Pelaksanaan hubungan industrial dihadapkan pada perubahan onfra struktur, iklim usaha dan investasi.
2. Fenomena reformasi, kebebasan berserikat, demokratisasi, pelaksanaan HAM, supremasi hukum dan otonomi daerah yang berdampak

pada kegiatan hubungan industrial di perusahaan.

3. Fenomena globalisasi, penerapam standard internasional, implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan, mendorong pengusaha menempuh manajemen efisien dan efektif sehingga mempunyai kecenderungan untuk mengadakan perubahan status hubungan kerja.
4. Nuansa ketidak-adilan dalam hubungan industrial.
5. Tingkat produktivitas, budaya kerja dan sarana hubungan industrial yang belum optimal seperti Persyaratan Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, LK Bipartit dan peran SP/SB.
6. Penguatan potensi pelaku hubungan industrial yang belum sesuai dengan tuntutan perubahan.

IV. Pelaksanaan Hubungan Industrial

Sebagai upaya penguatan potensi yang harus dilakukan pelaku hubungan industrial dan pihak terkait yang dilaksanakan melalui komunikasi dan dialog dalam tataran antara pekerja dan pengusaha di perusahaan untuk :

1. Kesamaan persepsi, interpretasi, sikap dan tanggung jawab semua pihak

sebagai komitmen untuk menadikan kegiatan hubungan industrial sebagai hal yang strategis dan signifikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan, kemajuan usaha, perbaikan ekonomi dan ramah investasi untuk perluasan kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

2. Terlaksananya ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam proses produksi secara objectif, proporsional dan bermanfaat bagi semua pihak dan untuk kepentingan yang lebih luas.
3. Optimalisasi sarana-sarana hubungan industrial di perusahaan.
4. Terlaksananya hubungan industrial yang efektif di perusahaan, sebagai strategi pembangunan hubungan industrial untuk melakukan sikap kebersamaan dalam suasana belajar hidup bersama pada lingkup hubungan industrial.
5. Terselenggaranya pemberdayaan pelaku hubungan industrial di perusahaan dan pihak terkait di luar perusahaan untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya hubungan industrial otonom di perusahaan.
6. Pencanaan kegiatan dialog sosial antar pelaku hubungan industrial oleh semua pihak sebagai kegiatan

pemasyarakatan hubungan industrial yang mendukung pembangunan nasional.

V. Peningkatan Kapasitas LKS Bipartit

Dalam hubungan industrial, dikenal adanya beberapa sarana yang saling berkaitan dan merupakan kesatuan. Salah satu sarana tersebut adalah Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang ingin dikembangkan sehingga mampu memberikan inspirasi-inspirasi, pemikiran-pemikiran dan gagasan-gagasan baru di perusahaan, sehingga dapat menghindarkan konflik di tempat kerja.

LKS Bipartit dimaksud harus memiliki konsep yang jelas dan dikembangkan sesuai dengan kaidah-kaidah dan norma-norma yang berlaku dan secara terus menerus mampu mengembangkan citra hubungan industrial yang bermartabat, yang diilhami oleh cita-cita tumbuhnya rasa kebersamaan, kesepakatan, kemitraan dan komunikasi di tempat kerja.

Kaidah yang ingin dibangun melalui LKS berupa pelaksanaan komunikasi yang efektif antara pekerja dengan pengusaha di tempat kerja.

Hal ini yang sering dilupakan oleh semua pihak sehingga dapat menimbulkan berbagai permasalahan hubungan industrial.

Memang tidak mudah membangun sebuah lembaga di tempat kerja, sejak diperkenalkan pada tahun 1986 melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 328/Men/1986. LKS Bipartit hingga sekarang baru terbentuk sekitar 7.800. Jumlah tersebut relatif kecil jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada yaitu mencapai 170.000 perusahaan.

Dengan Undang-undang yang baru sudah ditegaskan pada Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial di perusahaan.

Apabila LKS Bipartit tersebut telah berkembang dan terbentuk di tiap-tiap unit kerja, maka diharapkan pemogokan, unjuk rasa dan permasalahan-permasalahan yang dikaitkan dengan ketidak-nyamanan dalam bekerja dan berusaha dapat teratasi dengan baik.

Dengan demikian untuk ke depannya, perlu secara terus menerus diusahakan agar tercipta LKS Bipartit di tiap-tiap tempat kerja dengan harapan lembaga tersebut mampu berkembang dan menjadi roh dalam menciptakan hubungan industrial yang bermartabat sesuai yang digariskan. Oleh karena itu, untuk terciptanya tempat kerja yang harmonis, dinamis dan demokratis, perlu segera dibentuk dan ditetapkan LKS Bipartit di masing-masing perusahaan. Dengan demikian, diharapkan akan lahir tempat kerja yang bermartabat sesuai harapan semua pihak dan dengan demikian para pihak mampu memilih perspektif yang positif dalam pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan.

Kondisi-kondisi tersebut, harus dapat kita wujudkan secara bersama-sama dari seluruh unsur sebagai kegiatan yang sinergis dalam merespons segala perubahan dalam pembangunan hubungan industrial di Indonesia.

Terima kasih.****