

MENYIKAPI DAN MENYIASATI POLA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI ERA PERSAINGAN BEBAS

Oleh : Mohd. Syaufii Syamsuddin

PENDAHULUAN

Krisis ekonomi dan gejala moneter yang berkepanjangan di Indonesia telah menyebabkan terpuruknya perekonomian Indonesia dan berdampak pada semakin kompleksnya masalah ketenagakerjaan khususnya masalah hubungan Industrial. Sebagai akibat lesunya dunia usaha, banyak perusahaan berupaya mempertahankan kelangsungan usaha antara lain dengan cara menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja atau merumahkan sebagian pekerjanya. Bahkan ada perusahaan yang terpaksa mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian atau seluruh pekerjanya.

Kondisi tersebut di satu pihak menyebabkan menurunnya penghasilan masyarakat yang berdampak pada menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat. Hal ini akan mendorong penduduk usia kerja lebih cepat memasuki lapangan kerja. Di lain pihak, lesunya

perekonomian Indonesia berdampak pada keterbatasan lapangan kerja produktif, sehingga kemampuan untuk mempekerjakan angkatan kerja baru berkurang. Sebagai akibatnya angka pengangguran dan setengah pengangguran meningkat.

Bersamaan dengan itu, kita segera akan memasuki pasar bebas regional dan internasional. Akibatnya dunia usaha kita menghadapi tantangan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri.

Oleh karena itu tidak banyak pilihan bagi kita kecuali mampu mengatasinya dengan kebersamaan, gotong royong, saling mendukung dan bekerja keras. Hanya dengan jalan ini kita dapat meningkatkan produksi dan produktivitas nasional yang pada gilirannya akan memberikan kesejahteraan kepada kita semua.

POLA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kecenderungan baru yang berkembang di dunia usaha akhir-akhir ini

adalah melakukan pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain untuk melakukan pemborongan pekerjaan atas sebagian pekerjaan di perusahaannya, dan/atau membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja. Secara hukum perbuatan tersebut adalah perbuatan yang sah, karena sejak hampir satu abad yang lalu Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) telah mengenal dan mengatur tiga bentuk hubungan melakukan pekerjaan, yaitu perjanjian kerja, pemborongan pekerjaan dan perjanjian untuk melakukan jasa tertentu.

Sebagai badan usaha yang mengutamakan untuk mendapatkan keuntungan, antara lain tentunya dilakukan berbagai upaya untuk mendapatkan efisiensi yang tinggi. Satu dari sekian banyak bentuk upaya efisiensi tersebut adalah menyikapi hubungan kerja dengan pekerja. Langkah itu dilakukan antara lain dengan melakukan pemborongan pekerjaan dengan perusahaan lain misalnya untuk pekerjaan-pekerjaan angkutan, kebersihan, dan jasa administrasi tertentu, karena dinilai bukan kegiatan utama dari bisnis perusahaan. Praktek yang demikian sebenarnya belum merupakan lingkup

ketenagakerjaan, karena masih merupakan hubungan diantara dua perusahaan, masalah ikutan yang terjadi dari praktek yang demikian biasanya berupa:

- 1) perjanjian pemborongan pekerjaan dilakukan untuk waktu terbatas, biasanya satu sampai tiga tahun, yang kadang-kadang dilakukan penawaran kembali. Akibatnya perusahaan pemborong selalu membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan pekerjanya;
- 2) upah dan syarat-syarat kerja perusahaan pemborong selalu lebih rendah, bahkan sangat rendah, dibanding dengan upah dan syarat-syarat kerja di perusahaan yang memborongkan.

Keadaan dan kesenjangan ini merupakan awal dari masalah hubungan industrial di kedua perusahaan, baik yang memborong maupun yang memborongkan pekerjaan, walaupun secara hukum memang diluar perusahaan yang memborongkan, namun dalam kenyataannya pertikaian itu terjadi di dalam perusahaan yang memborongkan. Apabila pekerja dari perusahaan pemborong melakukan tindakan seperti *slow down* atau mogok, maka

perusahaan induk (yang memberikan borongan pekerjaan) tentu juga terganggu.

Bentuk kecenderungan lain yang juga semakin banyak dilakukan adalah perjanjian kerja dengan waktu tertentu, yang secara salah kaprah umumnya disebut dengan kerja kontrak (dalam bahasa Belanda/Inggris kontrak adalah perjanjian). Dengan maksud-maksud tertentu banyak pengusaha yang menggunakan sistem hukum asing dengan membuat perjanjian seperti ini. Hukum kita sebenarnya juga tidak melarang perjanjian kerja untuk waktu tertentu dilakukan, kebijakan politik hukum kita sekedar membatasi praktek perjanjian kerja untuk waktu tertentu, karena banyaknya angkatan kerja/penganggur kita sehingga daya tawar mereka untuk meminta syarat kerja yang baik, umumnya sangat lemah. Kelemahan daya tawar ini, yang dalam praktek banyak dimanfaatkan oleh perusahaan, walupun sadar atau tidak perbuatan dimaksud sebenarnya menyimpang dari ketentuan yang ada. Peraturanperundangan kita membatasi pekerjaan-pekerjaan tertentu yang boleh dibuat perjanjian untuk waktu tertentu :

- 1) yang selesai sekali atau bersifat sementara;
- 2) diperkirakan selesainya tidak lebih dari tiga tahun;
- 3) bersifat musiman atau yang berulang kembali;
- 4) bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus;
- 5) yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penajagan; dan
- 6) pembatasan mengenai lamanya waktu tertentu, yang dapat dilakukan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun.

Dengan demikian sebenarnya pembuatan perjanjian pemborongan dengan perusahaan lain dan melakukan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan pekerja, bukan merupakan perbuatan yang melanggar hukum, sepanjang perbuatan itu dilakukan dengan didasarkan pada hukum yang nasional kita. Untuk perusahaan pemborong selain ketentuan hukum yang berlaku seyogynya juga memberikan syarat kerja dan upah yang sama bahkan sebaiknya lebih tinggi dari perusahaan induk, karena

sifat pekerjaannya yang sementara, juga kepada pekerja yang diperkerjakan dengan waktu tertentu, mestinya upah dan syarat-syarat kerjanya juga jauh lebih baik, karena mereka menanggung resiko singkatnya hubungan kerja.

Oleh karena itu kalau tujuan efisiensi yang menjadi latar belakang dilakukannya hal-hal yang diuraikan diatas, kuranglah tingkat keberhasilannya. Tingkat keberhasilannya yang tinggi baru akan didapat kalau dilakukan dengan mengabaikan peraturan perundangan dan memberikan upah dan syarat kerja yang rendah. Kalau itu yang dilakukan, yang dihadapi adalah resiko kerawanan hubungan industrial yang tinggi, berupa terganggunya ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja.

Tentunya tidak disarankan hal itu dilakukan oleh perusahaan yang baik, dalam menghadapi persaingan bebas dan juga era kebebasan berserikat dewasa ini. Secara konvensional kita dapat melihat bahwa, upaya yang paling tepat dilakukan untuk mampu menghadapi tantangan baru dibidang hubungan industrial dan era pasar bebas adalah dengan memperkuat ketahanan perusahaan. Upaya itu dilakukan

dengan meningkatkan peran bersama dalam meningkatkan produktivitas dan memantapkan budaya hubungan industrial di perusahaan.

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

Sekarang dan dalam menghadapi persaingan bebas pada era pasar global, sebagaimana dikatakan oleh Michail Porter dan Gary Hamel, pengertian produktivitas semakin meluas. Pengertian produktivitas dari semula hanya sebagai *ratio output* dan *input*, kini diperluas dengan memasukkan aspek baru yaitu aspek persaingan. Menurut Michail Porter dan Gary Hamel, bagi para pelaku ekonomi, persaingan akan bermanfaat dalam membentuk sikap yang selalu ingin tampil produktif sehingga aspek persaingan harus dimasukkan sebagai salah satu aspek produktivitas.

Berbicara mengenai produktivitas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, satu diantaranya adalah faktor hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, peranan manusia memegang peranan sentral. Tidak diperlukan hubungan industrial dalam satu proses produksi kalau disana tidak ada manusia sebagai pelakunya.

Untuk itu agar proses hubungan industrial dapat berperan besar dalam mewujudkan produktivitas, harus dipelihara keseimbangan yang harmonis antara hak dan kewajiban diantara para pihak.

Kaitan antara Produktivitas pekerja dengan hubungan industrial, perlindungan pekerja dan jaminan sosial, berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja disuatu unit usaha, serta lemahnya perlindungan pekerja baik oleh pengusaha maupun pemerintah, akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang menyangkut hal-hal tersebut di atas cukup memprihatinkan. Kurang harmonisnya hubungan industrial, masih rendahnya jaminan sosial dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, sangat jelas terlihat di lapangan, yang

terefleksi dengan semakin maraknya pemogokan dan pemutus hubungan kerja. Kondisi ini telah memberikan kontribusi terhadap semakin parahnya kondisi sosial ekonomi masyarakat secara nasional.

Melihat situasi ketenagakerjaan sebagaimana tersebut diatas, maka dalam upaya memperbaiki hubungan industrial, dan perlindungan terhadap pekerja, menjadi penting untuk dilakukan dalam kerangka kebijakan nasional. Upaya tersebut akan memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara konseptual dan berdasarkan bukti yang terjadi di berbagai negara, peningkatan produktivitas hanya akan terjadi bilamana hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha berjalan harmonis, adanya motivasi untuk berbuat lebih baik, jelasnya jaminan sosial dan perlindungan terhadap pekerja.

Dari sudut pandang produktivitas, hubungan industrial haruslah menjadi media antar tenaga kerja dan pengusaha, untuk membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai

tambah, sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi tenaga kerjanya, meningkatkan investasi dan pengembangan usaha yang pada akhirnya diharapkan akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

PERAN BERSAMA

Agar hubungan Industrial dapat berjalan dengan baik maka disetiap perusahaan perlu adanya serikat pekerja sebagai sarana utama hubungan industrial. Melalui serikat pekerja, pelaksanaan hubungan industrial dapat dibangun bersama antara pekerja dan perusahaan. Kegiatan dimaksud dilaksanakan dengan dilandasi sikap utama yaitu merasa ikut memiliki, ikut memelihara dan mempertahankan dan senantiasa mawas diri. Dengan konsepsi sikap mental tersebut dilakukan upaya-upaya bersama pengusaha dan pekerja dengan mengembangkan sikap untuk memanusiakan manusia dengan cara:

- 1) taat peraturan perundangan;
- 2) melaksanakan sarana hubungan industrial;
- 3) pengupahan yang adil dan layak;

- 4) pendidikan dan latihan; dan
- 5) membangun komunikasi.

1. Taat Peraturan Perundangan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berfungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial hubungan Industrial diantara pelakunya, karena itu segala peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang ada harus dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai jiwa dan semangat Hubungan Industrial.

Untuk itu pentaatan peraturan perundangan harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban oleh peraturan perundangan adalah pihak pengusaha. Dalam menjalankan usahanya apabila pengusaha telah taat aturan tentunya akan berani terbuka terhadap siapa saja, terutama pekerja. Demikian pula sebaliknya pekerja merasa tertekan apabila ada hak-haknya yang belum dipenuhi pengusaha.

Dalam hal ini pekerja sebagai mitra yang baik mampu mengingatkan dan

mendorong pengusaha untuk mentaati semua peraturan-perundangan ketenagakerjaan yang menjadi kewajibannya, tentunya hal itu dilakukan dengan cara-cara yang baik dan benar dalam suasana kebersamaan dan kekeluargaan.

2. Melaksanakan Sarana Hubungan Industrial

Dalam hubungan industrial ditingkat perusahaan banyak sarana yang dapat dijadikan sarana untuk membangun kerja sama. Dua diantaranya yang terpenting adalah membentuk lembaga kerjasama Bipartit dan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tentunya dengan anggapan di perusahaan telah berdiri Serikat Pekerja.

(a) Lembaga Kerjasama Bipartit

Lembaga kerjasama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi yang dibentuk oleh Pekerja bersama-sama dengan Pengusaha. Anggota Bipartit ditunjuk berdasarkan kesepakatan dan keahlian. Lembaga Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai

media pengetrapan Hubungan Industrial dalam praktek kehidupan kerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, dan peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan tata kerja. Dengan tugas-tugas tersebut, jelas bahwa posisi lembaga Kerjasama Bipartit tidak mengambil alih peran dan kedudukan lembaga lainnya, seperti peran organisasi pekerja maupun peran pengusaha dalam pengelolaan badan usahannya. Hasil kerja Lembaga Bipartit menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha untuk menciptakan ketenangan kerja, ketenangan usaha, produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan.

(b) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Berdasarkan peran yang diharapkan dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut, organisasi pekerja dan Pengusaha/Organisasi Pengusaha dalam

menyusun secara bersama-sama syarat-syarat kerja harus melandaskan diri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi kedepan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat.

3. Pengupahan yang adil dan layak

Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil ialah upah yang diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan ketrampilan seorang pekerja. Sedangkan upah yang layak adalah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya, baik kebutuhan materiel maupun spiritual.

Pengupahan yang baik adalah pengupahan yang mampu menghargai orang berdasarkan masa kerjanya dan berdasarkan prestasinya. Kedepan dengan sistem pengupahan yang ada di perusahaan akan memberikan prospektif kepada pekerja untuk mendorongnya agar bekerja secara produktif, karena adanya jaminan

dan harapan bagi kesejahteraan masa depannya yang sangat jelas.

4. Pendidikan dan Latihan

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial pelaku-pelakunya, akan tetapi juga pengetahuan dan ketrampilan dibidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang ingin siap bersaing di pasar bebas harus pula menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya. Pendidikan dan latihan akan berperan banyak, dapat sebagai jalur tukar menukar informasi, konsepsi dan pengalaman. Namun yang tidak kurang pentingnya diklat yang teratur dan terencana menjadi media peningkatan ketrampilan pekerja untuk memacu produktivitasnya.

Pendidikan dan latihan memang memerlukan biaya, tetapi proses produksi yang ditangani oleh pekerja yang ahli merupakan harga yang bagus yang akan diterima oleh Pengusaha. Dengan diklat, perusahaan telah membuktikan menempatkan pekerja tidak semata-mata sebagai alat produksi, tetapi menempatkan pekerja sebagai asset perusahaan yang

sangat berharga dan harus dirawat dengan sebaik-baiknya.

5. Membangun Komunikasi

Suatu gagasan, tidak peduli betapa besar sekalipun, tidak ada gunanya sebelum diteruskan kepada semua mitra kerja dan dipahami oleh orang lain. Untuk itu diperlukan komunikasi untuk meneruskan gagasan atau sesuatu hal didalam Organisasi. Karena melalui komunikasi juga akan terjadi kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi.

Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Setiap organisasi mempunyai hirarki wewenang dan garis formal yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Bila para pekerja, misalnya, diminta untuk terlebih dulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, sesuai dengan uraian tugasnya, atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, harus dipenuhi oleh pekerja, sementara itu atasan (pengusaha) harus pula menerima komunikasi itu sebagai salah satu fungsi kontrol. Disamping itu komunikasi dapat juga dilakukan secara

informal dalam mengendalikan perilaku, melalui jalur olah raga, kesenian atau sekedar rekreasi, misalnya.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja. Bagi banyak kelompok kerja komunikasi merupakan sumber pertama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi diantara kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dimana anggota kelompok menunjukkan kekecewaan mereka atau rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi merupakan media ungkapan emosi dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

D. KETENANGAN INDUSTRIAL

Apabila Unsur-unsur ketahanan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal itu akan dapat mencegah gejolak hubungan industrial. Karena tujuan hubungan industrial ingin menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan atau produktivitas dan

meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Didalam suasana yang demikian walaupun ada perselisihan akan diselesaikan secara musyawarah atau melalui prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundangan. Pengusaha dapat tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja, yang pada akhirnya menciptakan pertumbuhan ekonomi dan hubungan industrial yang harmonis (*economic development and industrial harmony*).

Hubungan yang harmonis dan berkeseimbangan, akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan kekuatan atau pertentangan. Selanjutnya yang akan ditumbuhkembang adalah hubungan industrial yang ingin mewujudkan peningkatan produktivitas, sikap kebersamaan, kepatutan dan rasa keadilan. Dengan demikian para pihak tidak akan saling bermusuhan dalam berproduksi, tetapi saling menghormati, saling mengerti hak dan kewajiban dalam proses produksi, dan saling membantu untuk meningkatkan nilai tambah perusahaan, dalam menghadapi persaingan bebas.

Melalui proses bersama itu akan diperoleh kesejahteraan pekerja,

kesejahteraan merupakan suatu kehidupan dan penghidupan yang secara materil dan sprituil diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir bathin, yang memungkinkan seseorang pekerja untuk mengusahakan pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaiknya-baiknya bagi diri, keluarganya serta kewajibannya kepada Tuhannya. Untuk memenuhi kesejahteraan tersebut oleh perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai upaya, program yang ditujukan untuk mewujudkan, membina, memelihara memulihkan dan mengembangkan kesejahteraan, yang dalam hubungan industrial dapat berupa upah, jaminan sosial, pensiun, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, latihan dan pendidikan.

Apabila hal-hal yang diuraikan diatas dapat dilakukan akan tercapai Hubungan Industrial yang harmonis, karena diantara para pelakunya (pengusaha dan pekerja) telah terdapat suatu kondisi dimana adanya :

1. Pengakuan dan keyakinan bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi

sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada Masyarakat, Bangsa dan Negara.

2. Kesadaran bersama bahwa pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan Pengusaha kepada Pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
3. Sikap bersama bahwa antara Pekerja dan Pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara Pekerja dan Pengusaha akan diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan

secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok (*strike*), penutupan perusahaan (*lock out*) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial.

5. Keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara Pekerja dan Pengusaha, dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

E. PENUTUP

Demikianlah beberapa ulasan dalam upaya menyikapi dan menyiasati pola hubungan industrial di era pasar bebas, yang dapat menciptakan rasa aman dan berkeadilan dalam dunia usaha sebagai prasyarat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Rasa aman yang berkeadilan akan mendorong

produktivitas perusahaan dan para pekerja, disamping menangkai gejolak sosial juga akan menumbuhkan ketenangan industrial dimana pengusaha tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja. Situasi ini pada akhirnya secara nasional akan mendorong terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan pertumbuhan ekonomi yang dinamis. Ketenangan industrial akan dapat mendorong produktivitas dan rasa aman, dengan demikian melalui hubungan industrial yang harmonis dan

dinamis akan diperoleh produktivitas kerja yang baik dan kesejahteraan pekerja. Kondisi ini pasti meningkatkan nilai tambah perusahaan, dengan demikian perusahaan ikut berperan dalam menciptakan iklim berusaha yang kondusif bagi penanaman modal secara nasional, dan mampu menang bersaing dalam situasi dan keadaan yang terus berubah.

*Drs. Syaufil Syamsuddin
Staf Ahli Menakertrans*