

Analisis Komunikasi Bipartit Dalam Menjaga Harmonisasi Antara Pengusaha Dengan Buruh Di Madina

¹Kapsan Usman Utomo, ²Raja Ian Andos Lubis

¹Dinas Tenaga Kerja, Jl. Willem Iskandar Panyabungan, ²Kantor Lurah Pandau Hulu I Kecamatan Medan Kota

E-mail: ¹kapsannasution@gmail.com, ²rajaianandos@yahoo.co.id

Abstrak. Konflik hubungan tenaga kerja akan membawa tekanan besar baik bagi perusahaan maupun bagi buruh. Cara bagaimana membangun hubungan kerja yang harmonis serta cara yang baik dalam menangani konflik kepentingan dengan tepat antara pengusaha dan buruh menjadi pertanyaan realitas yang tidak dapat dihindarkan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan yakni dengan lebih memahami perilaku karyawan, memberikan keterbukaan dan hubungan yang baik dengan pekerja, menyediakan fasilitas terbaik kepada karyawan. Sedangkan komunikasi Bipartit dalam perusahaan berjalan dengan baik karena diikat oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: komunikasi, bipartit, harmonisasi.

Abstract. Labor relations conflict will bring great pressure both for companies and for workers. The way how to build harmonious working relationships as well as a good way of handling conflicts of interest appropriately between employers and workers is a question of reality that cannot be avoided. This research uses descriptive analysis method through a qualitative approach. The results in this study indicate that there are several things that must be met for the creation of harmonious, dynamic and fair industrial relations, namely by better understanding employee behavior, providing openness and good relations with workers, providing the best facilities for employees. Whereas the Bipartite communication within the company went well because it was bound by the Manpower Act.

Keywords: communication, bipartit, harmonious.

PENDAHULUAN

Pada Negara berkembang seperti Indonesia proses industrialisasi akan semakin meluas sebagai akibat dari ketertarikan pengusaha dalam menanamkan investasi di negara yang sedang berkembang demi mendapatkan keuntungan yang signifikan. Konsekuensi dari proses industrialisasi yang semakin meluas ini menyebabkan para pengusaha menggunakan sistem kerja yang fleksibel dalam mendukung serta memaksimalkan kegiatan operasional perusahaan.

Hubungan tenaga kerja merupakan hubungan yang penting pada pasar modern ekonomi saat ini sedangkan harmonisasi hubungan kerja akan membentuk kondisi yang kondusif dalam mencerminkan terjadinya kerukunan sosial. Namun terjadinya daya saing di dalam inti perusahaan merefleksikan terjadinya pencapaian pada nilai pekerja. Keharmonisan hubungan antara buruh dengan pengusaha tidak akan menutup kemungkinan terjadinya sebuah perselisihan karena hal tersebut tidak akan mudah untuk dihindari.

Dikarenakan hal tersebutlah maka terdapat seperangkat hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan, mekanisme penyelesaian perselisihan akan ditempati pada posisi strategis dalam sistem perburuhan dalam suatu negara. Terdapat

lembaga khusus dan strategis yang di dalamnya melibatkan pihak pengusaha dan juga pihak pekerja, hal ini dilakukan dikarenakan terdapat aturan hukum yang mengedepankan pencegahan terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial.

Hubungan industrial selalu berhubungan dengan aspek hukum yang memayungi kepentingan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja (buruh), namun hubungan industrial ini apabila kita pandang dalam perspektif komunikasi maka dalam menyelesaikan perselisihan dibutuhkan suatu proses komunikasi, konsultasi serta musyawarah dibutuhkan terkait dengan produksi barang atau jasa, interaksi manusia ditempat kerja juga dibutuhkan dikarenakan apabila terjadi perselisihan dan tuntutan normatif yang dilakukan oleh buruh akan menyebabkan terjadinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mengelola industrial di tempat kerja.

Hubungan industrial yang harmonis akan menimbulkan transparansi sehingga dapat meningkatkan saling pengertian satu sama lain antara pengusaha dengan buruh, melalui hubungan yang harmonis inilah maka potensi perselisihan suatu hubungan kerja akan mampu dideteksi dan diantisipasi. Perselisihan dalam hubungan antara buruh dengan pengusaha sendiri sangat rentan terjadi dikarenakan fokus utama hubungan kerja yang dibangun oleh perusahaan adalah hubungan kerja yang lebih berorientasi pada target dan keuntungan sehingga hal ini mengakibatkan pada tekanan kerja yang tinggi yang sering dialami oleh pihak buruh.

Konflik hubungan tenaga kerja akan membawa tekanan besar baik bagi perusahaan maupun bagi buruh. Cara bagaimana membangun hubungan kerja yang harmonis serta cara yang baik dalam menangani konflik kepentingan dengan tepat antara pengusaha dan buruh menjadi pertanyaan realitas yang tidak dapat dihindarkan. Terjadinya pergerakan buruh memiliki tujuan bersama yakni keadilan sosial, keadilan ekonomi, dan keadilan perawatan di tempat kerja.

Terjadinya perselisihan antara perusahaan dengan buruh sering terjadi dikarenakan terdapat perbedaan persepsi antara kedua belah pihak, sehingga sebelum masalah tersebut mulai menyebar maka dibutuhkan komunikasi pada tingkat internal untuk menegosiasikan permasalahan yang melibatkan kedua belah pihak, di dunia kerja sendiri istilah negosiasi ini disebut sebagai bipartit. Secara umum komunikasi bipartit sudah dilakukan oleh para pengusaha yang ada di Madina (Mandailing Natal).

Terjalannya komunikasi yang baik akan menghasilkan suatu hubungan yang kokoh antara kedua belah pihak, begitu juga sebaliknya apabila terjadi komunikasi yang terjalin tidak baik maka akan menghasilkan ketidakharmonisan sehingga demo buruh akan terjadi dan akan menimbulkan kerugian untuk kedua belah pihak. Demo yang terjadi di Madina diantaranya aksi unjuk rasa karyawan PT. RMM (<https://www.mandailingonline.com/personil-polisi-stand-by-amankan-aksi-unjukrasa-buruh/>), unjuk rasa di karenakan PT. SN berhentikan karyawan tanpa pesangon (<https://malintangpos.co.id/mengikuti-aksi-demo-pp-madina-1-pt-sn-berhentikan-karyawan-tanpa-pesangon/>).

Negara telah merumuskan sistem ekonomi serta hal yang mengatur hubungan antara pengusaha dengan buruh, hal ini dapat dilihat pada Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945: “Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Berdasarkan pada Pasal 33 ayat (1) yang telah disebutkan di atas maka dapat dijelaskan bahwasanya produksi dilaksanakan oleh semua untuk semua demi membangun kemakmuran bersama dan bukan demi perorangan. dari Undang-Undang tersebut tersirat makna bahwasanya perusahaan merupakan usaha bersama antara pengusaha sebagai pemilik modal dengan pekerja atau buruh yang menjalankan serta mengembangkan

modal dan teknologi melalui tenaga, pikiran serta kemampuan yang dimiliki pengusaha dan pekerja yang sama-sama berkerja sesuai dengan fungsi dan peran masing-masing yang memiliki satu tujuan yakni demi mendapatkan keuntungan dan kesejahteraan bersama.

Untuk membangun perekonomian bangsa Indonesia dibutuhkan jiwa dan semangat gotong royong yang telah diatur oleh Undang-Undang Dasar 1945. Buruh bukanlah ‘pelayan pengusaha’ melainkan ‘mitra yang setara dengan pengusaha dalam membangun perekonomian Indonesia (Jehani, 2007). Mengelola suatu hubungan tidaklah mudah, apalagi mengelola hubungan antara perusahaan dengan buruh agar selalu harmonis maka pengusaha harus memberikan kebebasan kepada buruh untuk berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat melalui saluran yang seharusnya (Nurachmad, 2009).

Dengan kemitraan yang terjalin baik antara buruh dan pengusaha, gejala ataupun konflik antara pengusaha dan buruh tidak akan terjadi (Aditama, 2003). Kehadiran lembaga kerjasama bipartit pada perusahaan diharapkan dapat memodernisasikan model komunikasi yang lebih responsif menjadi komunikasi yang konsultatif, namun dalam penerapannya ternyata terdapat faktor penghambat yang harus dicari jalan keluarnya. Apabila lembaga kerjasama bipartit dapat dilaksanakan dengan baik maka tempat kerja akan menjadi bersinergi dan hubungan harmonisasi industri akan terjalin, sehingga lembaga kerjasama bipartit dapat dijadikan media bagi kedua belah pihak dan menghasilkan komunikasi yang efektif serta mampu berkontribusi terhadap kelangsungan perusahaan. Melalui komunikasi bipartit diharapkan banyak daerah yang menerapkan hal yang sama sehingga tidak banyak menghasilkan gejala perburuhan yang biasanya berakhir dengan demonstrasi yang bersifat anarkis.

Namun perselisihan hubungan industrial sering mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan perselisihan dan juga mempertahankan hubungan harmonis yang tentunya akan menjadi sesuatu hal yang menarik untuk terus dikaji. Pergesekan pasti akan selalu terjadi pada perusahaan dikemudian hari, sebagai contoh terkait dengan UMR ataupun UMK oleh buruh dianggap tergolong rendah atau tidak sesuai dengan KHL, namun sebaliknya menurut pengusaha dianggap masih sesuai. Maka dari sinilah komunikasi yang terjalin pada tingkat perusahaan akan dikaji.

Komunikasi Perburuhan

Dalam merumuskan kebijakan pada perlindungan buruh terdapat aspek komunikasi yang tidak menjadi perhatian yang cukup, sedangkan aspek komunikasi merupakan salah satu hal yang penting dalam merumuskan kebijakan perlindungan buruh sehingga kebijakan perlindungan menjadi tidak komunikatif. Terdapat kesan bahwasanya komunikasi perburuhan tidak berjalan efektif dikarenakan komunikasi perburuhan hanya menekankan pada penyebaran informasi terhadap apa yang harus dilakukan oleh buruh untuk perusahaan. Selama ini komunikasi perburuhan tidak diarahkan pada pembentukan visi bersama dalam memandang masa depan perusahaan dan buruh sehingga komunikasi perburuhan seyogyanya tidak dipergunakan sebagai alat dalam memberdayakan buruh.

Komunikasi perburuhan memiliki beberapa aspek, yaitu;

1. Pemanfaatan proses komunikasi untuk memperoleh; (i) hal bermakna tentang keberadaan buruh yang lebih terhormat yang disampaikan pada pengusaha; dan (ii) kesamaan visi masa depan perusahaan dan buruh yang ingin dibentuk oleh pengusaha.
2. Pemanfaatan produk media (mulai dari media massa, media sosial hingga media interaktif) untuk mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi buruh. Masalah ini begitu banyak, itulah sebabnya sumber informasi tentang masalah itu perlu dibuka seluas-luasnya.

3. Mengidentifikasi isu perlindungan buruh, misalnya melalui *polling* pendapat umum, analisis isi berita surat kabar, dan pembentukan jaringan (*networking*) dengan LSM. Untuk bias membentuk yang terakhir ini, pemerintah perlu membangun rasa saling percaya (*mutual trust*) dengan LSM yang memfokuskan perhatian pada perlindungan buruh.
4. Memformulasikan kebijakan perlindungan buruh, misalnya dengan memframing rumusan kebijakan yang bias melahirkan wacana, antara lain: “memberdaakan buruh”, “meningkatkan intelektual buruh”, “menggusur hegemoni pengusaha terhadap buruh”, “melindungi hak-hak asasi buruh”.

Memang tidak mudah mewujudkannya akan tetapi banyak teknik yang bisa dipakai untuk membangun wacana dalam formulasi kebijakan perlindungan buruh. Beberapa diantaranya adalah:

1. *Defining Problem*, yaitu mendefinisikan masalah dengan pertimbangan-pertimbangan kultural yang berlaku umum;
2. *Making Moral Judgement*, yaitu memberikan penilaian moral terhadap akar permasalahan dan efek yang akan ditimbulkan (Abrar, 2002).

Komunikasi perburuhan adalah sebuah alat manajemen ia adalah ibarat rantai sepeda, sebuah sepeda tidak akan bisa bergerak tanpa rantai sebaliknya rantai juga tidak bisa bergerak tanpa sepeda. Dengan kata lain, komunikasi perburuhan mentransformasikan “kekuatan” yang dibutuhkan oleh pembuat kebijakan publik tentang perburuhan. Ia merupakan penghubung antara isu perburuhan dan kondisi sosial politik dari proses pembuatan kebijakan politik dan partisipasi publik. Kendati begitu, komunikasi perburuhan tidak bisa berjalan sendiri ia akan bekerja dengan baik bila dikombinasikan dengan instrument lain, seperti orientasi perlindungan buruh, makna buruh bagi pemerintah, insentif ekonomis dari keberadaan buruh, dan sebagainya. Dari sinilah muncul perumpamaan komunikasi perburuhan sebagai “perangkat keras” dari teknis perumusan kebijakan publik tentang perburuhan (Abrar, 2002).

Teori Komunikasi Organisasional Kritis

Teori ini bertujuan mengidentifikasi kekuasaan dan dominasi, dan untuk membebaskan individu dari kesewenangan. Teori komunikasi organisasional kritis mengklaim pergeseran interpretif sebagai aspek penting bagi mereka, namun mereka merasa bahwa etnografer tidak melangkah cukup jauh dengan deskripsi dan interpretasi mereka terhadap kehidupan organisasioanal. Teoretisi kritis lebih memperhatikan aspek politik dari pengorganisasian, dan karya mereka mendorong kita untuk melihat kekuatan tersembunyi dari dominasi (misalnya, hegemoni) yang eksis dalam bentuk pengorganisasian dan komunikasi (Foss, 2016).

Salah satu kontribusi yang lebih menarik dari teori dan riset komunikasi organisasional kritis ialah berhubungan dengan konsep swa disiplin, atau bagaimana individu dan tim dapat didorong untuk mengawasi diri sendiri melalui proses kontrol konsertif. Dari perspektif ini, kekuasaan berlebihan tidak diperlukan karena anggota diajak berbagi visi dan nilai korporat, yang kemudian bertindak sebagai kontrol hegemonik terhadap pikiran dan tindakan mereka. perspektif ini menunjukkan potensi sisi gelap dari apa yang biasanya dipandang oleh anggota sebagai hal positif, seperti tim swa manajemen atau *on-site day care*. Dalam banyak hal, bentuk kekuasaan tersembunyi ini yang paling jahat karena paling sulit untuk diidentifikasi atau ditentang karyawan (Foss, 2016).

Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses kognitif yang membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti (Harsono, 2006). Moskowitz dan Orgel (1969) (Walgito, 1990) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Sedangkan menurut (Robbins, 1996), menyatakan bahwa persepsi adalah sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Faktor yang Memengaruhi Persepsi

Pelaku persepsi (*Perceiver*), bila seorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Target atau objek yang dipersepsikan, karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi. Situasi di mana persepsi itu dilakukan, Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi kita. Waktu adalah dimana suatu objek/peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau setiap jumlah faktor situasional (Harsono, 2006).

Sarana Hubungan Industrial

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya (Wijayanti, 2006).

1. Agar hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu: 1. Serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Rusli, 2011);
2. Organisasi pengusaha Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga ketingkat pusat atau tingkat nasional;
3. Lembaga kerja sama bipartit, Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;

4. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari: a. lembaga kerja sama tripartit nasional, provinsi dan kabupaten/kota; b. lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota;
5. Peraturan perusahaan, peraturan perusahaan adalah yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang di tunjuk;
6. Perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial Berdasarkan ketentuan Pasal 136 UU No.13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif mencoba untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa serta kejadian dimana peneliti sedang mengawasi suatu peristiwa yang menjadi pusat kejadian sehingga nantinya peneliti mampu menggambarkan sebagaimana adanya. Buruh, Serikat Pekerja, Disnaker, serta pengusaha memiliki pengalaman mengenai peranan komunikasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PHI). Hal ini bertujuan untuk dapat menemukan gambaran yang utuh mengenai permasalahan yang terjadi antara kedua belah pihak yakni pengusaha dan buruh. Dalam penelitian ini akan dipelajari mengenai materi komunikasi organisasi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta menangani konflik kepentingan dengan tepat antara pengusaha dan buruh sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Proses penelitian sendiri terdiri dari 3 tahapan yakni; pralapangan, lapangan dan deskripsi. Pada tahapan pralapangan peneliti akan menjadi lebih dominan dikarenakan peneliti akan masuk secara total masuk dalam permasalahan. Pada tahap ini pula peneliti akan mulai mengetahui dan memahami mengenai informasi yang digambarkan oleh informan, peneliti akan bersifat alami tanpa mempengaruhi informasi yang akan diberikan oleh informan.

Pada tahap lapangan peneliti akan mengidentifikasi tentang cara membangun hubungan yang harmonis dan cara menangani konflik kepentingan antara pengusaha dengan buruh melalui cara yang tepat berdasarkan pada data-data yang diperoleh dari informan. Pada tahap lapangan ini peneliti akan melakukan identifikasi dengan sangat

teliti dan cermat untum dapat memperoleh data yang akurat sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman informan.

Pada tahap deskriptif peneliti akan membuat narasi yang luas serta mendalam mengenai permasalahan yang diteliti. Ketiga tahapan ini merupakan satu kesatuan dalam memahami maksud dalam menggunakan metode analisis deskriptif sehingga pelaksanaannya akan dilakukan secara berurutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Membangun Hubungan Yang Harmonis Antara Pengusaha dan Karyawan

Pengaturan hubungan antar berbagai pihak antara pengusaha dan karyawan perlu untuk diatur dikarenakan terdapat beragam kepentingan pada para pihak yang terlibat di dalam setiap kegiatan perusahaan. Kinerja secara individual maupun organisasional akan naik secara signifikan apabila terdapat hubungan yang harmonis, baik itu hubungan secara internal ataupun secara eksternal perusahaan. Hubungan yang terjadi baik itu antar pihak internal maupun pihak eksternal yang diatur dalam suatu sistem pengaturan kerja atau pekerjaan akan disebut sebagai hubungan industrial, pengaturan yang dimaksud disini meliputi berbagai aspek, yakni; ekonomi, sosial, politik, serta hukum.

Dalam hubungan industrial terdapat hubungan berbagai pihak yang terlibat, pihak yang terlibat tersebut antara lain; pengusaha, pekerja, pemerintah serta masyarakat. Pengusaha, pekerja, pemerintah serta masyarakat memiliki tujuan yang sama yakni memiliki kepentingan yang sama atas keberhasilan yang dicapai serta kelangsungan hidup perusahaan. Pengusaha dan pekerja harus memberikan usaha yang optimal secara bersama-sama dengan melakukan tugas sesuai dengan tupoksinya sehari-hari demi menjaga kelangsungan hidup dari perusahaan serta meningkatkan keberhasilan dari perusahaan.

Sedangkann pekerja dan serikat pekerja harus dapat membuat kesa bahwasanya perusahaan berjalan demi hanya untuk kepentingan pengusaha, namun juga pengusaha harus dapat menghilangkan sikap yang hanya memperlakukan pekerja hanya sekedar sebagai faktor produksi. Kini hubungan industrial tidak hanya menekankan pada aspek pengaturan yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan serta berbagai aturan lainnya, namun juga membahas mengenai hubungan individu, kelompok, serta organisasi. Dalam hubungan industrial kesamaan dalam pandangan yakni memandang suatu hubungan antara pengusaha dengan karyawan merupakan hubungan yang harmonis.

Hubungan industrial merupakan satu kesatuan yang tersusun dikarenakan memiliki sasaran dan tujuan yang sama. Hubungan kerja sendiri terjalin berdasarkan pada kerjasama dan memiliki kesamaan atau keserasian antara pengusaha dan pekerja. Melalui pendekatan keseragaman tidak memiliki konflik yang mendasar antara si pemiliki modal dengan pemasok tenaga kerja.

Biasanya konflik yang terjadi dalam pendekatan ini bersifat kontemporer atau sementara karena disebabkan komunikasi dan manajemen yang buruk atau terdapat perilaku yang menyimpang. Melalui pendekatan keseragaman akan menimbulkan tiga aliran manajemen yang dapat membuat hubungan industrial menjadi harmonis, yakni;

1. Manajemen ilmiah, diharapkan melalui manajemen ilmiah akan tercipta iklim industrial melalui kemitraan antara pemilik modal dengan pekerja sehingga efisiensi organisasi mengalami peningkatan. Dengan cara memaksimalkan efisiensi produk pada setiap karyawan maka manajemen ilmiah akan memaksimalkan penghasilan bagi pekerja dan pengusahanya. Melalui rancangan dan pembayaran tugas yang tepat maka sumber konflik dalam sistem dapat dikurangi.
2. Hubungan antarkaryawan. Pada hubungan antarkaryawan lebih menekankan pada penciptaan kepuasan dalam hubungan sosial serta kelompok kerja. Pekerja yang puas

maka akan memiliki kinerja yang tinggi dan mau bekerja sama, sehingga pekerja harus diperlakukan selayaknya manusia sedangkan manajer harus selalu menyadari bahwa keinginan karyawan untuk dapat perasan dan emosinya dipahami dan berupaya untuk dapat menciptakan rasa memiliki dalam perusahaan.

Adanya supervise dan keterbukaan yang baik dalam komunikasi akan dapat menginspirasi rasa percaya diri serta meningkatkan komitmen terhadap pencapaian pada sasaran organisasi. Manajer harus bisa menyediakan lingkungan kerja yang mampu menampung kebutuhan emosional dan personal individu di dalam kelompok kerja. Peningkatan produktivitas ternyata bukan dipengaruhi pada jam kerja yang dipersingkat, namun dikarenakan adanya perasaan yang menyenangkan dan memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai keinginannya. Terdapat empat cara dalam memotivasi karyawan antara lain; uang, penentuan atau penyusunan tujuan, partisipasi dalam pembuatan keputusan, dan pengayaan pekerjaan.

3. Pandangan baru dalam hubungan antarkaryawan. Cara memahami perilaku di tempat kerja dengan menemukan kebutuhan individunya bukan pada kebutuhan sosialnya, hal ini lebih ditekankan pada kepuasan karyawan. Motivator dalam membentuk kepuasan karyawan seperti pekerjaan tersebut lebih menarik, menantang, kesempatan memiliki tanggungjawab dan pengendalian diri.

Apabila perusahaan ingin meningkatkan kebutuhan karyawan melalui perubahan dalam struktur pengambilan keputusan dalam perusahaan maka langkah yang tepat untuk dilakukan adalah dengan menciptakan kesamaan antara sasaran individu dengan sasaran perusahaan. Terdapat dua faktor yang dapat memotivasi kepuasan kerja karyawan, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pada hubungan informal yang baik, sedangkan faktor ekstrinsik seperti pada pemberian upah dan kondisi yang menyenangkan. Konflik dapat dihindari dengan menciptakan teknik komunikasi yang tepat dan efektif, kepemimpinan yang mendukung serta mendapatkan hasil.

Adanya hubungan industrial yang dinamis dan harmonis antara pengusaha dan pekerja akan menciptakan kemitraan dalam berkerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap *customer*, mempertahankan daya saing perusahaan pada pasar global yang persaingannya semakin ketat. Dalam membangun hubungan industrial yang harmonis terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain;

1. Lebih memahami perilaku karyawan, setiap pekerja pasti memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda dan tentunya memiliki perilaku yang berbeda pula sehingga hal ini menyebabkan sering terjadinya salah persepsi antara pihak manajemen, pekerja dan serikat pekerja yang menimbulkan konflik yang berujung pada pemogokan, kerusuhan dan lain sebagainya. Sehingga dibutuhkan jalinan komunikasi yang dapat menjembatani masing-masing pihak agar tercipta suasana dimana dapat memahami kepentingan serta keinginan dari masing-masing pihak. Suasana seperti ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga kualitas dan produktivitas akan semakin meningkat,
2. Memberikan keterbukaan dan hubungan yang baik dengan pekerja, walaupun pengusaha memiliki kedudukan dan peran yang lebih tinggi dibandingkan oleh para pekerja, namun menjaga hubungan yang baik dengan para pekerja melalui penyediaan sarana dan prasarana yang dapat membantu para pekerja menyampaikan aspirasi, pemikiran, ekspresi, dan kebebasan,
3. Menyediakan fasilitas terbaik kepada karyawan, untuk dapat mengembangkan serta membesarkan perusahaan maka dibutuhkan fasilitas terbaik agar dapat membangun hubungan industrial yang harmonis dengan cara memenuhi gaji karyawan sesuai

dengan ketentuan dan kualitas serta kinerjanya, lebih transparan terhadap berbagai hal yang telah dilakukan atasan kepada bawahan.

Penanganan Konflik Melalui Komunikasi Bipartit

Perwujudan hubungan industrial yang dinamis, harmonis serta berkeadilan pada proses produksi antara pengusaha, buruh dan pemerintah menjadi penekan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya Undang-Undang ketenagakerjaan tidak menghendaki hubungan industrial yang hanya didasarkan pada perbedaan kepentingan dan kedudukan semata antara pengusaha dan pekerja. Diharapkan hubungan industrial dapat menciptakan keseimbangan baik antara kepentingan pengusaha, buruh, serta pemerintah yang masing-masing memiliki kepentingan.

Agar tujuan mampu terakomodir maka kepentingan dari seluruh pelaku dalam proses produksi barang dan jasa harus dapat terjalin sedemikian rupa, kepentingan dari berbagai pihak inilah yang menjadi dasar dari hubungan industrial sehingga memiliki kesamaan. Kesamaan yang dimaksud di sini adalah memiliki kepentingan atas kinerja dan produktifitas perusahaan yang baik. Apabila kinerja dan produktifitas mampu berjalan dengan baik dan didasarkan pada hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan tentunya mampu mengakomodir semua kepentingan para pelaku dalam memproduksi barang dan jasa, sehingga ada persepsi yang harus dirubah, persepsi yang menyatakan bahwa kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan hany kepentingan dari perusahaan semata.

Sarana dalam hubungan industrial di sebuah perusahaan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penerapan sarana dalam hubungan industrial bertujuan agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan. Apabila terjadi suatu perselisihan pada hubungan industrial suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja dan produktifitas perusahaan tersebut. Pencegahan terhadap perselisihan dibutuhkan komunikasi Bipartit, Bipartit sendiri merupakan lembaga kerjasama yakni sebagai saran untuk dapat mewujudkan tujuan pembinaan hubungan industrial dengan menciptakan ketenangan berusaha bagi pengusahaan dan menciptakan ketenangan bekerja bagi para pekerja sehingga kinerja dan produktifitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Terjadinya perselisihan di dalam hubungan industrial dapat dicegah dengan menyelesaikan perbedaan pendapat, persepsi dan kepentingan sebelum berubah menjadi permasalahan industrial atau perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 106 UU Ketenagakerjaan secara khusus diatur tentang LKS (Lembaga Kerjasama) Bipartit yang selanjutnya dalam Pasal 106 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan LKS Bipartit diatur dalam Keputusan Menteri. Maka ditetapkanlah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.255/MEN/2003 sebagai pelaksanaan dari Pasal 106 mengenai Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit (Kepmenakertrans No. KEP.255/MEN/2003). Keputusan Menteri tersebut kini sudah dianggap tidak sesuai lagi sehingga diganti dengan Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008.

Berdasarkan pada Pasal 1 angka 18 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. PER. 32/MEN/XII/2008, LKS Bipartit didefinisikan sebagai forum komunikasi serta konsultasi yang didalamnya berkaitan dengan hubungan industrial pada satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha serta serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat di dalam instansi yang telah bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.

LKS Bipartit memiliki fungsi sesuai dengan apa yang diamanatkan pada Pasal 106 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yakni sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai

hal ketenagakerjaan di perusahaan. Fungsi LKS Bipartit yang dipaparkan di atas pada dasarnya sama seperti yang tertuang dalam Pasal 3 Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008, dimana disebutkan bahwa fungsi dari LKS Bipartit dalam rangka pengembangan hubungan industrial demi kemajuan perusahaan dan juga termasuk di dalamnya kesejahteraan bagi buruh itu sendiri. Sehingga apabila kita tarik kesimpulan maka LKS Bipartit berfungsi sebagai forum yang dapat membahas masalah hubungan industrial perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan buruh guna menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan dalam berkerja. Fungsi komunikasi dan konsultasi yang tertera dalam LKS Bipartit diharapkan mampu mencegah munculnya permasalahan hubungan industrial.

Agar komunikasi dan konsultasi di dalam LKS Bipartit dapat terjalin baik dan efektif maka keanggotaan LKS Bipartit harus berasal dari kedua belah pihak, pihak tersebut tentunya terdiri dari unsur perusahaan dan unsur buruh yang ditunjuk langsung oleh buruh secara demokratis sebagai pihak yang mewakili kepentingan buruh pada perusahaan tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 106 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Penentuan anggota LKS Bipartit yang berasal dari unsur pekerja atau buruh itu sendiri diatur lebih lanjut pada Pasal 6 Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008.

Perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya wajib dilaksanakan, cara penyelesaian akan dilakukan melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya tanggal pertama kali dilakukan perundingan, namun jika dalam jangka waktu yang telah disebutkan di atas salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau apabila sudah dilakukan perundingan namun belum menemukan kata sepakat maka perundingan Bipartit akan dinyatakan gagal. Apabila perundingan Bipartit mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan permasalahan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwasanya upaya penyelesaian telah dilakukan melalui perundingan.

Pada setiap perundingan Bipartit wajib membuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, dimana risalah tersebut setidaknya berisikan; nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat terjadinya perundingan, pokok permasalahan atau alasan terjadinya perselisihan, pendapat dari kedua belah pihak, kesimpulan atau hasil dari perundingan, tanggal serta tanda tang dari kedua belah pihak yang melakukan perundingan.

SIMPULAN

Adanya hubungan industrial yang dinamis dan harmonis antara pengusaha dan pekerja akan menciptakan kemitraan dalam berkerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap *customer*, mempertahankan daya saing perusahaan pada pasar global yang persaingannya semakin ketat.

Dalam membangun hubungan industrial yang harmonis terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain;

1. Lebih memahami perilaku karyawan, setiap pekerja pasti memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda dan tentunya memiliki perilaku yang berbeda pula sehingga hal ini menyebabkan sering terjadinya salah persepsi antara pihak manajemen, pekerja dan serikat pekerja yang menimbulkan konflik yang berujung pada pemogokan, kerusuhan dan lain sebagainya. Sehingga dibutuhkan jalinan komunikasi yang dapat menjembatani masing-masing pihak agar tercipta suasana dimana dapat memahami kepentingan serta keinginan dari masing-masing pihak. Suasana seperti ini dapat

menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga kualitas dan produktivitas akan semakin meningkat.

2. Memberikan keterbukaan dan hubungan yang baik dengan pekerja, walaupun pengusaha memiliki kedudukan dan peran yang lebih tinggi dibandingkan oleh para pekerja, namun menjaga hubungan yang baik dengan para pekerja melalui penyediaan sarana dan prasarana yang dapat membantu para pekerja menyampaikan aspirasi, pemikiran, ekspresi, dan kebebasan.
3. Menyediakan fasilitas terbaik kepada karyawan, untuk dapat mengembangkan serta membesarkan perusahaan maka dibutuhkan fasilitas terbaik agar dapat membangun hubungan industrial yang harmonis dengan cara memenuhi gaji karyawan sesuai dengan ketentuan dan kualitas serta kinerjanya, lebih transparan terhadap berbagai hal yang telah dilakukan atasan kepada bawahan.

Perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya wajib dilaksanakan, cara penyelesaian akan dilakukan melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya tanggal pertama kali dilakukan perundingan, namun jika dalam jangka waktu yang telah disebutkan di atas salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau apabila sudah dilakukan perundingan namun belum menemukan kata sepakat maka perundingan Bipartit akan dinyatakan gagal. Apabila perundingan Bipartit mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan permasalahan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwasanya upaya penyelesaian telah dilakukan melalui perundingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, A. N. (2002). Keberpihakan Dan Komunikasi Dalam Kebijakan Perlindungan Buruh. *Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 323.
- Aditama, T. Y. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah sakit*. Jakarta: UI Press.
- Foss, S. W. (2016). Encyclopedia of Communication Theory. In S. W. Foss, *Encyclopedia of Communication Theory* (p. 843). United State of America.
- Harsono, M. (2006). ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HARMONISASI HUBUNGAN KEMITRAAN ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17.
<https://malintangpos.co.id/mengikuti-aksi-demo-pp-madina-1-pt-sn-berhentikan-karyawan-tanpa-pesangon/>. (n.d.).
<https://www.mandailingonline.com/personil-polisi-stand-by-amankan-aksi-unjukrasa-buruh/>. (n.d.).
- Jehani, L. (2007). *Hak-Hak Pekerja bila di-PHK*. Tangerang: Visi Media.
- Nurachmad, M. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta : Visi Media.
- Robbins, S. P. (1996). *perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Walgito, B. (1990). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijayanti, A. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.