

Mardi Astutik, SE., MM.



HUBUNGAN INDUSTRIAL

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Copyright © Maret 2023

Penulis : **Mardi Astutik, SE., MM**
Desain Sampul : **Muzammil Akbar**
Editor : **Amriana**
Ilustrasi Gambar : **Freepik**

Ukuran: 15.5 x 23 cm; Hal: vi + 80 (86)

Cetakan I, Maret 2023

ISBN 978-623-8179-17-6



Penerbit

Insight Mediatama

Anggota IKAPI No. 338/JTI/2022

Watesnegoro No. 6 (61385) Mojokerto

Whatsapp 081234880343

Email: insightmediatama@gmail.com

© **All Rights Reserved** Ketentuan Pidana Pasal 112-119 Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa hanya kepada Allah SWT., atas karunia, nikmat dan Rahmat Nya, buku ini dapat terselesaikan dengan baik tanpa ada halangan yang cukup berarti. Buku ajar ini sebagai pedoman yang diharapkan dapat mengantarkan mahasiswa untuk memahami dengan mudah memahami materi Hubungan Industrial. Menyadari bahwa literatur mengenai aplikasi mengenai Hubungan Industrial pada dunia Industri belum begitu banyak, maka buku ini akan membantu dan memudahkan mahasiswa ekonomi memahami materi hubungan industrial baik secara teori maupun praktik.

Buku Hubungan Industrial ini untuk meningkatkan ketrampilan pemahaman literasi yang berkorelasi penjelasan, **Pertama**, Pengertian Hubungan Industrial; **Kedua**, Perkembangan Serikat Pekerja; **Ketiga**, Perjanjian Kerja, Perumusan & Perjanjian Kerja Serta Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama; **Keempat**, Peranan dan Fungsi Lembaga Kerjasama (LK) Bipartit Serta Peranan dan Fungsi Asosiasi Pengusaha dan Lembaga Kerjasama (LK) Tripartit; **Kelima**, Upah dan Jaminan Sosial; **Keenam**, Kesehatan dan Keselamatan Kerja; **Ketujuh**, Penyelesaian Perselisihan dan Hukum Ketenagakerjaan; **Kedelapan**, Organisasi Ketenagakerjaan Internasional dan Hubungan Industrial Internasional.

Besar harapan Penulis, Buku Ajar ini dapat memberikan manfaat kepada dosen, mahasiswa, praktisi maupun kepada pihak – pihak lain yang belajar mengenai materi Hubungan Industrial. Tentu Penulis sangat sadar bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat Penulis harapkan.

Penulis

DAFTAR ISI

BAB I PENGERTIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A.	Pengertian Hubungan Industria (HI)	1
B.	Perusahaan sebagai kepentingan bersama	5
C.	Prinsip-prinsip Hubungan Industrial.....	7
D.	Hubungan Industrial Pancasila (HIP)	10
E.	Sarana Hubungan Industrial	12
F.	Paradigma baru Hubungan Industrial	16

BAB II PERKEMBANGAN SERIKAT PEKERJA

A.	Pengertian pekerja dan serikat pekerja	19
B.	Beberapa permasalahan sekaligus tantangan	20
C.	Peranan serikat Pekerja.....	23
D.	Pembentukan serikat pekerja	24
E.	Serikat pekerja Indonesia.....	25
F	Strategi Perjuangan serikat pekerja	28

BAB III PERJANJIAN KERJA, PERUMUSAN & PERJANJIAN KERJA SERTA TATA CARA PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

A.	Pengertian perjanjian kerja	30
B.	Unsur-unsur perjanjian kerja	31
C.	Peraturan perusahaan	32
D.	Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	34

BAB IV PERANAN DAN FUNGSI LEMBAGA KERJASAMA (LK) BIPARTIT SERTA PERANAN DAN FUNGSI ASOSIASI PENGUSAHA DAN LEMBAGA KERJASAMA (LK) TRIPARTI

A.	Tata cara pembentukan Lembaga Kerjasam Bipartit..	41
B.	Kepengurusan dan tata kerja LKS Bipartit.....	42
C.	Peranan dan Organisasi Bipartit	43
D.	Mempersiapkan bahan peraturan perusahaan	45
E.	Pembinaan.....	46
F.	Asosiasi Pengusaha Indonesia	47
G.	Lembaga Kerja Sama Tripartit	50

BAB V UPAH DAN JAMINAN SOSIAL

A.	Pengertian upah upah.....	53
B.	Jenis-jenis upah.....	53
C.	Struktur Upah.....	55
D.	Upah Minimum.....	56
E.	Jaminan Sosial	57

BAB VI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

A.	Urgensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	59
B.	Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	61
C.	Sumber atau Faktor Penyebab Kecelakaan.....	64
D.	Dampak Dan Kompensasi Kecelakaan Kerja.....	65

BAB VII PENYELESAIAN PERSELISIHAN DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

A.	Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	66
B.	Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	68
C.	Hukum Ketenagakerjaan	69

BABVIII ORGRANISASI KETENAGAKERJAAN INTER- NASIONAL DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INTERNASIONAL

A.	Tujuan didirikannya dan kegiatan ILO.....	72
B.	Landasan Dan Struktur Organisasi ILO	73

C.	Lingkungan Global Dan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan Internasional.....	76
D.	Respon Serikat-serikat pekerja terhadap perusahaan Multinasional	78
DAFTAR PUSTAKA		80

BAB I

PENGERTIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pengertian Hubungan Industrial

Seperti kita ketahui bersama bahwa seringkali terjadi perselisihan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang amat mengganggu kegiatan operasional perusahaan, banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara karyawan dan perusahaan, untuk itu perlunya suatu proses mediasi yang dilakukan agar dapat meredam terjadinya perselisihan tersebut. Proses mediasi inilah yang kemudian disebut sebagai Hubungan Industrial. Kegiatan yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di dalam sebuah Perusahaan bisa dikatakan lebih dari sekedar dari hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi perusahaan itu sendiri. Perkembangan yang berkaitan dengan Hubungan Industrial merupakan cerminan adanya perubahan-perubahan dalam sifat dasar kerja di dalam suatu masyarakat (baik dalam arti ekonomi maupun sosial) dan adanya perbedaan pandangan mengenai peraturan perundangan undangan tentang ketenagakerjaan. Kegiatan Hubungan Industrial dapat dijelaskan, yaitu “meliputi sekumpulan fenomena, baik di luar maupun di dalam tempat kerja yang berkaitan dengan penetapan dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan”. Namun, sulit untuk mendefinisikan istilah “Hubungan Industrial” secara tepat yang dapat diterima secara universal.

Pengertian hubungan industrial menurut beberapa ahli :

1. Michael Saloman

Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan,

BAB 2

PERKEMBANGAN SERIKAT PEKERJA

Gerakan serikat pekerja bermula sebagai respon pekerja terhadap dampak revolusi industri pada akhir abad ke-18 di Eropa terutama di Inggris. Revolusi industri ditandai dengan penggunaan mesin-mesin dalam proses produksi barang di pabrik-pabrik, transportasi dan pertambangan. Sehingga akumulasi keuntungan pengusaha terus meningkat sementara kondisi dan penghasilan pekerja tetap rendah dan buruk. Sehingga terjadi eksplosi ketidakpuasan pekerja pada tahun 1819 di Manchester Inggris, misalnya dilakukan secara tidak terorganisasi dengan pengrusakan pabrik-pabrik dan mesin-mesinnya. Pada tgl 1 Mei 1883 serikat pekerja sector perkayuan di San Fransisco menuntut pengurangan waktu kerja menjadi 9 jam satu hari dan menyediakan perumahan bagi pekerja. Pada tgl 1 Mei 1886 di Chicago, sekitar 80.000 orang pekerja garmen, sepatu, pengepakan dan lain-lain berdomonstrasi besar-besaran menuntut penurunan jam kerja menjadi 8 jam sehari. Konggres American Federation of labour (AFL) tahun 1888 menuntut waktu kerja menjadi 8 jam satu hari. Dengan kondisi kerja yang semakin memburuk, wakil pemerintah dari beberapa Negara mencari jalan keluar, sehingga terbentuklah satu Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organisation (ILO) dengan anggota dari unsure pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja, berfungsi menetapkan standar-standar internasional tentang kondisi kerja dan perlindungan pekerja.

Pembukaan konstitusi ILO tahun 1919 menyatakan bahwa perdamaian umum dan abadi di berbagai Negara hanya dapat dicapai berdasarkan prinsip keadilan social. Selain itu Negara-

negara jg harus mengatur waktu kerja termasuk penetapan jam kerja dan hari kerja maksimum dalam satu minggu, pengaturan penyaluran tenaga kerja, pengaturan pendidikan teknik dan kejuruan, pencegahan pengangguran, perlindungan terhadap pekerja anak, usia muda, wanita dan usia tua, perlindungan kepentingan pekerja yang bekerja diluar negeri, ketentuan upah yang memadai, pengaturan prinsip pengupahan yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama,dll

A. Pengertian Pekerja Dan serikat Pekerja

Serikat Pekerja , adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sifat dari serikat pekerja adalah ;

- Bebas tidak dibawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain;
- Terbuka, tidak membedakan aliran politik, agama, suku, bangsa dan jenis kelamin;
- Mandiri, ditentukan oleh kekuatan sendiri ;
- Demokratis, organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokratis ;
- Bertanggungjawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

Indonesia pada saat meratifikasi konvensi ILO No. 138 tahun 1973 melalui Undang-Undang No. 20 tanggal 7 Mei 1999, menetapkan batas usia kerja minimal 15 tahun. Dalam kerangka memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sangat juga dipengaruhi oleh keterampilan/kompetensi kerja, produktivitas, ethos kerja dan praktik serta pelaksanaan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

ditingkat perusahaan, disamping adanya pengaruh kebijakan Ketenagakerjaan dan pengaruh kebijakan ekonomi global. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha dan buruh serta Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD' 45 (UU No. 13/2003).

Pertanyaan yang timbul adalah sudah sampai berapa jauh Serikat Pekerja telah menjalankan fungsinya dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya

B. Beberapa Permasalahan Sekaligus Tantangan

Masalah yang dihadapi pekerja dan Serikat Pekerja dapat berasal dari :

a. Pekerja dan Serikat Pekerja.

Dari pekerja antara lain, banyak dikalangan pekerja belum memahami dan menyadari betapa penting arti Serikat Pekerja untuk melindungi, membela serta meningkatkan kesejahteraan. Masih banyak pekerja menyerahkan seluruh masalah pada Pengurus Serikat Pekerja. Dalam beberapa hal pekerja lebih mendahulukan haknya ketimbang kewajibannya. Hal itu juga terjadi karena kurangnya komunikasi antara pekerja dengan Serikat Pekerja.

Serikat Pekerja sebagai lembaga perwakilan anggota, belum bekerja optimal. Kinerja organisasi masih lemah, karena lemahnya sumber daya manusia yang dimilikinya dalam kepengurusan. Masih ada anggapan kuat bahwa sosial status penting, sehingga tugas organisasi hanya menjadi “jembatan” untuk memperoleh sesuatu.

Di-era demokrasi dewasa ini dan pengaruh dari gerakan reformasi 1998, telah melahirkan ratusan Serikat Pekerja dalam bentuk Serikat Pekerja Lokal dan Serikat Pekerja Independen.

b. Dari Pihak Perusahaaa

Adalah universal bahwa pada dasarnya pengusaha tidak atau belum ikhlas mengakui keberadaan Serikat Pekerja. Pengusaha belum yakin benar kalau Serikat Pekerja betul-betul dapat dijadikan mitra diperusahaan. Akibatnya sarana Hubungan Industrial tidak berjalan dengan baik. Kalau ada, lebih banyak karena “terpaksa” dan dibentuknya sarana Hubungan Industrial sekedar formalitas dan hasilnya tentu tidak berkwalitas.

c. Kebijakan Ketenagakerjaan

UU No. 13/2003 memberi harapan yang baik. Namun dengan diperkenalkannya “flexible labor market” mendorong dan membolehkan perusahaan untuk merubah status hubungan kerja baik dalam bentuk PKWT, penyerahan pekerjaan pada pihak ketiga (outsourcing), telah melahirkan kekhawatiran pekerja akan tiadanya kepastian dan keamanan kerja. Adanya pengaturan yang tidak jelas sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan Hubungan Industrial, berpengaruh pula pada peranan Serikat Pekerja baik jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Kondisi Tenaga Kerja

Besarnya jumlah pengangguran, datangnya pencari kerja baru yang besar, pertumbuhan ekonomi yang kecil, terdapatnya orang miskin sekitar 40 juta orang, semuanya merupakan tantangan berat bagi pekerja dan peningkatan kesejahteraan. Hukum penawaran dan permintaan akan berlaku.

BAB 3

PERJANJIAN KERJA, PERUMUSAN DAN ISI PERATURAN PERUSAHAAN SERTA TATA CARA PEMBUATAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

A. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja antara lain memuat : (1) Nama, jenis usaha dan alamat perusahaan; (2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja; (3) jabatan atau jenis pekerjaan; (4) Tempat pekerjaan; (5) besar upah dan cara pembayarannya; (6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha; (7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; (9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

B. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja Dan Syarat Sah Perjanjian Kerja

1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah ketentuan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha, memuat hak dan kewajiban pengusaha, memuat hak dan kewajiban pekerja, kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta syarat kerja dan ketentuan pokok mengenai tata tertip perusahaan. Tujuannya adalah menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pekerja serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha. Peraturan perusahaan berlaku paling lama dua tahun, kemudian diperbaharui. Peraturan perusahaan memuat ketentuan mengenai: Kriteria penerimaan pegawai, ketentuan perjanjian kerja, hari dan waktu kerja, waktu kerja lembur dan upah lembur, skala upah & tunjangan, hak cuti, program keselamatan dan kesehatan kerja, perawatan kesehatan dan pengobatan, ketentuan dan

tindakan disiplin, PHK & pesangon, penyelesaian perselisihan, jaminan social & pension.

1. Syarat perumusan & pemberlakuan peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan dapat disusun sepihak oleh pengusaha, tetapi dianjurkan memperoleh masukan dari pekerja/perwakilan pekerja atau konsultasi pada petugas berwenang di pemerintahan. Peraturan perusahaan berlaku dua tahun & hanya diperpanjang hanya satu kali dalam satu tahun, kemudian harus diperbaharui. Tujuan peraturan perusahaan: (1) menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pekerja; (2) menjamin keseimbangan kewenangan dan kewajiban pengusaha; (3) sebagai pedoman bagi pengusaha & pekerja dalam melaksanakan tugas & kewajibannya; (4) menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja & pengusaha; (5) memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan; (6) meningkatkan kesejahteraan pekerja & keluarga. Sedangkan perumusan peraturan perusahaan antara lain : (1) setiap perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih wajib membuat PP; (2) PP disusun pengusaha setelah menerima masukan dari pekerja; (3) setiap rancangan PP diajukan untuk diperiksa oleh pejabat berwenang untuk kemudian disahkan; (4) setiap PP berlaku dua tahun; (5) perpanjangan atau perubahan PP harus diajukan untuk disahkan oleh pejabat yang berwenang; (6) Pengusaha wajib : memberikan PP kepada setiap pekerja, menjelaskan isi PP kepada semua pekerja, menempatkan beberapa PP ditempat-tempat yang mudah dicapai oleh pekerja; (7) bila serikat pekerja terbentuk dan mintak berunding dengan pengusaha untuk merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB) pengusaha wajib memenuhinya walaupun masa berlakunya PP belum berakhir.

2. bentuk dan isi peraturan perusahaan

- ❖ Kriteria penerimaan pegawai
- ❖ Hari dan waktu kerja : Undang-undang No. 13 tahun 2003 mengatur waktu kerja dalam dua pilihan; pertama 6 hari dalam seminggu maksimum 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Jika lebih dari ketentuan dihitung lembur.
- ❖ Kerja lembur & waktu kerja lembur : perhitungan upah biasanya $\frac{1}{173}$ dari upah sebulan. Bagi pekerja harian yang bekerja 6 hari satu minggu, upah satu bulan adalah 25 kali upah per hari. Apabila kerja lembur pada hari kerja biasa, upah lembur untuk satu jam pertama adalah : 1.5 kali upah sejam. Untuk setiap satu jam berikutnya 2 kali upah sejam
- ❖ Pengupahan dan jaminan social : Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan (THR) sebesar satu bulan gaji yang sudah bekerja pada perusahaan selama 12 bulan atau lebih dan dibayarkan selambat-lambatnya dua minggu sebelum hari raya keagamaan. Untuk pemeliharaan kesehatan para pekerja dan keluarganya, perusahaan mengikutkan pekerja dan keluarganya pada asuransi kesehatan dengan membayar iuran & preminya. Pekerja juga diikutkan asuransi kecelakaan
- ❖ Istirahat mingguan dan hak cuti :
- ❖ Keselamatan kerja & perlengkapan kerja
- ❖ Tata tertib dan tindakan disiplin
- ❖ Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan anti kerugian

D. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, selain mengenal perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan, dikenal pula perjanjian kerja bersama

BAB 4

PERANAN DAN FUNGSI LEMBAGA KERJASAMA (LK) BIPARTIT SERTA PERANAN DAN FUNGSI ASOSIASI PENGUSAHA DAN LEMBAGA KERJASAMA (LK) TRIPARTIT

Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara wakil pekerja dan wakil pengusaha di perusahaan untuk membicarakan dan membahas masalah-masalah hubungan industrial dan kondisi kerja pada umumnya. Fungsi utama Lembaga Kerjasama (LK) atau Forum Bipartit adalah menciptakan ketenangan kerja supaya dapat menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja, supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta kesejahteraan pemangku kepentingan (stakeholders) lainnya. Selain itu juga berfungsi memberikan saran-saran atau persiapan rancangan peraturan perusahaan. Wakil Pekerja yang duduk di bipartit juga bisa berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengonsultasikan peraturan perusahaan. Jika terjadi perumusan PKB, LK Bipartit dapat berfungsi sebagai forum konsultasi untuk memberikan saran-saran atau mempersiapkan bahan Tim Perunding merumuskan PKB. Selain itu juga bisa berfungsi dan berperan sebagai pelaksana program, Misalnya program keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi karyawan. Gugus kendali mutu, dan lain-lain.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang atau lebih wajib membentuk LK Bipartit yang anggotanya terdiri dari wakil pekerja dan wakil pengusaha, yang jumlahnya tergantung ruang lingkup fungsi dan tugas yang dibebankan pada Lembaga Bipartit. Dasar hukumnya telah jelas, yakni dengan adanya

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Permenakertrans RI No. PER.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Dijelaskan bahwa tujuan dari dibentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka fungsi yang mengikutinya adalah Lembaga Kerjasama Bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. Adapun dalam menjalankan tujuan dan fungsi tersebut, maka Lembaga Kerja Bipartit memiliki tugas:

1. Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
2. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
3. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

A. Tata cara pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit:

Pengusaha dan wakil Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dapat mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan. Anggota LKS Bipartit di atas menyetujui dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit.

Pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil SP/SB atau wakil pekerja/buruh.

Setelah hal tersebut dilakukan, supaya dapat disahkan sebagai lembaga/sarana hubungan industrial, maka perlu dilakukan pemberitahuan pembentukan LKS Bipartit kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan dengan cara :

1. LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
2. Pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.
3. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberikan bukti penerimaan pemberitahuan.

Pemberitahuan pembentukan LKS Bipartit sebagaimana termuat di atas, tidak dikenakan biaya apapun.

B. Kepengurusan dan Tata Kerja LKS Bipartit:

Yakni terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan komposisi 1:1 yang jumlahnya sesuai kebutuhan dan sekurang-kurangnya terdiri dari 6 (enam) orang. Adapun susunan pengurus LKS Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari ketua, wakil ketua,

sekretaris, dan anggota. Sedangkan jabatan ketua LKS Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh. Tata kerjanya sendiri, yakni dengan LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu. Materi pertemuannya dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja/buruh, atau dari pengurus LKS Bipartit (pada prinsipnya materi berupa hal-hal yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan). LKS Bipartit juga menetapkan agenda pertemuan secara periodik. Pada dasarnya hubungan LKS Bipartit dengan lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif, dan komunikatif.

C. Peranan dan Organisasi Bipartit

Lembaga Kerjasama Bipartit dapat mempunyai serangkaian peran dari mulai yang relatif sederhana hingga yang kompleks, tergantung pada skala dan kompleksitas perusahaan, jumlah pekerja, serta gaya dan sikap manajemen melibatkan pekerja dalam berbagai tahapan proses pengambilan keputusan. KL Bipartit dapat berperan antara lain :

- a. Menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja,
- b. Menampung dan menyelesaikan keluhan pekerja,
- c. Mempersiapkan bahan Peraturan Perusahaan (PP) untuk ditetapkan oleh pengusaha dan manajemen,
- d. Mempersiapkan bahan untuk Tim Perunding dalam merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB),
- e. Menjelaskan isi dan cara pelaksanaan PP dan PKB,
- f. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan PP atau PKB,
- g. Menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan serikat pekerja dan pelatihan tenaga supervisi,
- h. Menyelenggarakan program koperasi karyawan,
- i. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan program keluarga berencana,

- j. Mengkoordinasikan program Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3),
- k. Mengkoordinasikan program Gugus Kendali Mutu (GKM),
- l. Meningkatkan partisipasi pekerja dan produktivitas perusahaan,
- m. Membangun hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

Organisasi LK Bipartit

Sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 106, setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Jumlah anggota mewakili masing-masing pihak dapat berkisar antara 3 sampai 10 orang disesuaikan dengan skala perusahaan, jumlah pekerja, kompleksitas dan diversifikasi pekerjaan dan jabatan, serta tugas yang dibebankan pada LK Bipartit. Bila di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja (SP), wakil pekerja dipilih secara demokratis dengan memperhatikan keterwakilan dari unit-unit dan atau kelompok jabatan. Bila di perusahaan sudah terbentuk hanya satu SP dan semua pekerja telah menjadi anggota SP, pengurus SP menunjuk anggotanya (pengurus dan boleh non pengurus) sebagai wakil pekerja di LK Bipartit. Dalam hal ini pengurus SP juga perlu mempertimbangkan keterwakilan unit-unit dan kelompok jabatan.

Bila di perusahaan terbentuk lebih dari satu SP, dan bila sebagian pekerja masih belum menjadi anggota SP, wakil pekerja di LK Bipartit ditunjuk dan atau dipilih secara profesional menurut jumlah anggota atau pekerja. Wakil pengusaha atau manajemen tentu ada dari bidang sumber daya manusia (human resources), bidang keuangan dan bidang produksi. Dalam organisasi dan anggota yang lebih besar, dapat diikutsertakan wakil dari unit pemasaran dan unit-unit lain.

BAB 5

UPAH DAN JAMINAN SOSIAL

A. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan.

B. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut.:

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan Oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;

C. Struktur Upah

1. Upah Satuan Waktu (time rates) dan Upah Satuan Produk (piece rates)

Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan, atau upah per tahun. Sedangkan upah menurut satuan produk adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja untuk setiap jumlah tertentu produk yang dihasilkan. Misalkan Rp. 20.000 untuk setiap pemasangan manik-manik baju 1 potong.

2. Gaji Pokok Tunjangan

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satuan jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu.

3. Jenjang Jabatan

Jabatan adalah sekelompok pekerjaan atau tugas-tugas dalam unit organisasi yang dalam pelaksanaannya memerlukan syarat-syarat tertentu. Jenjang jabatan disusun berdasarkan kompleksitas jabatan dan tanggung jawab yang dipakai oleh pemangku jabatan atau menjalankan jabatan-jabatan tersebut.

4. Jenjang Kepangkatan

Jenjang jabatan menggambarkan kompetensi kerja atau kualifikasi yang dimiliki seseorang untuk mengisi jabatan yang sesuai,

5. Penyusunan Skala Upah

Penyusunan skala upah dengan memperhatikan jabatan, kompetensi kerja, serta kemampuan dan produktivitas perusahaan.

6. Tunjangan dan jaminan Sosial

Tunjangan adalah suplemen terhadap upah atau gaji pokok dalam 3 fungsi, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dalam rangka social dan insentif. Tunjangan berkaitan

tengan pelaksanaan tugas adalah tunjangan jabatan. Misalnya jabatan structural. Sedang jaminan social misalnya : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

7. Sistem Pengupahan Berdasarkan Produktivitas
Yaitu sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan.

D. Upah Minimum

1. Tujuan penetapan upah Minimum adalah untuk:
 - Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar kerja yang surplus, yang mendorong mereka menerima upah di bawah tingkat kelayakan;
 - Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya;
 - Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi;
 - Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya;
 - Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum
 - Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.
2. Penerapan Upah Minimum
Upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL), indeks harga konsumen (IHK), produktivitas dan kemampuan perusahaan, upah

pada umumnya, kondisi pasar kerja, dan tingkat perkembangan perekonomian.

Berdasarkan Pasal 8 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah membentuk Dewan Pengupahan Nasional (DPN), Dewan pengupahan Provinsi (DPP), dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (DPK) dengan anggota mewakili unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar. DPP dan DPK pada dasarnya mempunyai tiga fungsi utama yaitu:

- a. Melakukan penelitian harga dan menghitung Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) atau standar ini Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja.
- b. Secara periodik atau setiap tahun melakukan penelitian perusahaan untuk menghitung dan mengusulkan upah provinsi dan upah minimum kabupaten/kota;
- c. Memberikan bahan-bahan dan saran kepada Gubernur dan Walikota untuk penyusunan kebijakan pengupahan dan penetapan upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota

E. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan seperti dalam pemberhentian kerja, karyawan sakit, mengalami kecelakaan, tunjangan kematian

Tujuan Pemberian Jaminan Sosial

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
4. Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah

Syarat Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih,
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan,
3. Bagi Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminanan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

BAB 6

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Menurut Mangkunegara, keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja

A. Urgensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Arti penting dari kesehatan dan keselamatan kerja bagi perusahaan adalah tujuan dan efisiensi perusahaan sendiri juga akan tercapai apabila semua pihak melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa mereka. Selain itu akan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Setiap kecelakaan kerja yang terjadi nantinya juga akan membawa kerugian bagi semua pihak. Kerugian tersebut diantaranya menurut Slamet Saksono (1988: 102) adalah hilangnya jam kerja selama terjadi kecelakaan, pengeluaran biaya perbaikan atau penggantian mesin dan alat kerja serta pengeluaran biaya pengobatan bagi korban kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Melihat urgensi mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja, maka di setiap tempat kerja perlu adanya pihak-pihak yang melakukan kesehatan dan keselamatan kerja. Pelaksananya dapat terdiri atas pimpinan atau pengurus perusahaan secara bersama-sama dengan seluruh tenaga kerja serta petugas kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja yang bersangkutan. Petugas tersebut adalah karyawan yang memang mempunyai keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan

Pengusaha sendiri juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja. Misalnya terhadap tenaga kerja yang baru, ia berkewajiban menjelaskan tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja, semua alat pengaman diri yang harus dipakai saat bekerja, dan cara melakukan pekerjaannya. Sedangkan untuk pekerja yang telah dipekerjakan, pengusaha wajib memeriksa kesehatan fisik dan mental secara berkala, menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri, memasang gambar-gambar tanda bahaya di tempat kerja dan melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi kepada Depnaker setempat.

Para pekerja sendiri berhak meminta kepada pimpinan perusahaan untuk dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja, menyatakan keberatan bila melakukan pekerjaan yang alat pelindung keselamatan dan kesehatan kerjanya tidak layak. Tetapi pekerja juga memiliki kewajiban untuk memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku. Setelah mengetahui urgensi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, koordinasi dari pihak-pihak yang ada di tempat kerja guna mewujudkan keadaan yang aman saat bekerja akan lebih mudah terwujud. akibat dari kecelakaan kerja dengan 5K yaitu:

- a. Kerusakan
- b. Kekacauan organisasi
- c. Keluhan dan kesedihan
- d. Kelainan dan cacat
- e. Kematian

B. Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Dalam era industri seperti sekarang ini, tidak dapat kita pungkiri begitu banyak perusahaan-perusahaan besar yang berdiri di Indonesia. Mulai dari perusahaan kelas ringan sampai kelas berat ada. Sebagai perusahaan yang telah mempekerjakan orang-orang di dalamnya, perusahaan diwajibkan untuk memberi perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja kepada setiap pihak di dalamnya agar tercapai peningkatan produktivitas perusahaan.

Pemerintah sendiri sebenarnya cukup menaruh perhatian terhadap permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja ini. Berbagai macam produk perundang-undangan dan peraturan-peraturan pendukung lainnya dikeluarkan untuk melindungi hak-hak pekerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja mereka. Beberapa perusahaan yang ada sebagian juga telah memiliki standar keamanan dan kesehatan kerja.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang pentingnya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Undang-Undang tersebut berawal dari UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. UU Nomor 1 Tahun 1970 tersebut menjelaskan pentingnya keselamatan kerja baik itu di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, dan di udara di wilayah Republik Indonesia. Implementasinya diberlakukan di tempat kerja yang menggunakan peralatan berbahaya, bahan B3 (Bahan Beracun dan Berbahaya), pekerjaan konstruksi, perawatan bangunan, pertamanan dan berbagai sektor pekerjaan lainnya yang diidentifikasi memiliki sumber bahaya. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Beberapa program yang dilaksanakan pemerintah dalam upaya mewujudkan kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya adalah : Kebijakan, Hukum, dan Peraturan

a. Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indonesia mempunyai kerangka hukum K3 yang ekstensif, sebagaimana terlihat pada daftar peraturan perundang-undangan K3 yang terdapat dalam Lampiran II. Undang-undang K3 yang terutama di Indonesia adalah Undang-Undang No. 1/ 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini meliputi semua tempat kerja dan menekankan pentingnya upaya atau tindakan pencegahan primer.

Undang-Undang No. 23/ 1992 tentang Kesehatan memberikan ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Pasal 23 yang menyebutkan bahwa kesehatan kerja dilaksanakan supaya semua pekerja dapat bekerja dalam

kondisi kesehatan yang baik tanpa membahayakan diri mereka sendiri atau masyarakat, dan supaya mereka dapat mengoptimalkan produktivitas kerja mereka sesuai dengan program perlindungan tenaga kerja.

- b. **Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Di antara negara-negara Asia, Indonesia termasuk negara yang telah memberlakukan undang-undang yang paling komprehensif (lengkap) tentang sistem manajemen K3 khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang berisiko tinggi. Peraturan tersebut (Pasal 87 UU no 13 Tahun 2003) menyebutkan bahwa “setiap perusahaan yang mempekerjakan 100 karyawan atau lebih atau yang sifat proses atau bahan produksinya mengandung bahaya karena dapat menyebabkan kecelakaan kerja berupa ledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja diwajibkan menerapkan dan melaksanakan sistem manajemen K3.
- c. **Panitia Pembina K3 (P2K3)**
Menurut Topobroto (Markkanen, 2004 : 15), Pembentukan Panitia Pembina K3 dimaksudkan untuk memperbaiki upaya penegakan ketentuan-ketentuan K3 dan pelaksanaannya di perusahaan-perusahaan. Semua perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 50 karyawan diwajibkan mempunyai komite K3 dan mendaftarkannya pada kantor dinas tenaga kerja setempat. Namun, pada kenyataannya masih ada banyak perusahaan dengan lebih dari 50 karyawan yang belum membentuk komite K3, dan kalau pun sudah, komite tersebut sering kali tidak berfungsi sebagaimana seharusnya.
- d. **Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)**
Berdasarkan Undang-Undang No 3/ 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pemerintah mendirikan perseroan

terbatas PT JAMSOSTEK. Undang-undang tersebut mengatur jaminan yang berkaitan dengan :

- (i) kecelakaan kerja [JKK],
- (ii) hari tua [JHT],
- (iii) kematian [JK], dan
- (iv) perawatan kesehatan [JPK].

- e. Konvensi-konvensi ILO yang berkaitan dengan K3
- Pada tahun 2003, Indonesia masih belum meratifikasi Konvensi-konvensi ILO yang berkaitan dengan K3 kecuali Konvensi ILO No 120/ 1964 tentang Higiene (Komersial dan Perkantoran). Tetapi hingga tahun 2000, Indonesia sudah meratifikasi seluruh Konvensi Dasar ILO tentang Hak Asasi Manusia yang semuanya berjumlah delapan. Karena Indonesia mayoritas masih merupakan negara agraris dengan sekitar 70% wilayahnya terdiri dari daerah pedesaan dan pertanian, Konvensi ILO yang terbaru, yaitu Konvensi No. 184/ 2001 tentang Pertanian dan Rekomendasinya, dianggap merupakan perangkat kebijakan yang bermanfaat. Tetapi secara luas Indonesia dipandang tidak siap untuk meratifikasi Konvensi ini karena rendahnya tingkat kesadaran K3 di antara pekerja pertanian.

C. Sumber Atau Faktor Penyebab Kecelakaan

Faktor-faktor penyebab kecelakaan & penyakit Kerja , antara lain karena :

- ❖ Pekerja yang bersangkutan tidak terampil atau tidak mengetahui cara mengoperasikan alat-alat tersebut
- ❖ Pekerja tidak hati-hati, lalai, terlalu lelah atau dalam keadaan sakit
- ❖ Tidak tersedia alat-alat pengaman
- ❖ Alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik /tidak layak pakai

BAB 7

PENYELESAIAN PERSELISIHAN DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara Pengusaha dengan Karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) atau perjanjian kerjasama.

A. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Peraturan terkait yang menjadi dasar hukum yang dipakai dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (“UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan”);
- Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”);
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU Hubungan Industrial”);
- Kepmenaker Nomor Kep. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerintaraan;
- Peraturan Perusahaan yang berlaku;
- Standar Kode Etik Karyawan yang berlaku.

Undang-undang Nomor 27 tahun 1974 menekankan supaya setiap permasalahan dan perselisihan dapat diselesaikan secara damai dengan cara perundingan di tingkat bipartit, sehingga kesepakatan dari perundingan tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk perjanjian kerja bersama. Jika penyelesaian melalui bipartite tidak tercapai, maka pengusaha, pekerja & serikat pekerja melakukan alternative penyelesaian melalui arbitrase oleh juru pemisah atau jasa perantara oleh pegawai perantara melalui kesepakatan bersama tetapi keputusan arbitrase bersifat final & wajib diterima dan dilaksanakan kedua belah pihak. Jika salah satu pihak tidak sepakat untuk menerima anjuran pegawai perantara, alternative terakhir penyelesaian perselisihan melalui : pertama, melalui panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) Daerah (P4D) dan atau P4 Pusat. Kedua, dengan cara memaksa sepihak dengan pemogokan atau penutupan Perusahaan (lock-out). Pihak yang tidak menerima putusan P4d dapat banding ke P4P. Keputusan P4P pada dasarnya tidak dapat diminta banding, tetapi Menteri dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan keputusan bila keputusan tersebut dianggap dapat mengganggu ketertiban umum dan atau kepentingan Negara. Pegawai perantara adalah pegawai negeri yang ditunjuk oleh Menteri di bidang ketenagakerjaan untuk memberikan perantara dalam perselisihan pengusaha dan serikat pekerja. Sedang arbitrase atau juru pemisah atau dewan pemisah adalah orang atau badan yang bersifat bebas dan tidak memihak (independent).

Serikat pekerja dapat merencanakan pemogokan bila :

- Telah dilakukan perundingan yang insentif dengan pengusaha, dengan sepengetahuan atau diperantarai pegawai perantara, akan tetapi sangat diragukan mencapai kesepakatan

- Permintaan serikat pekerja untuk berunding dalam s kali 2 minggu tidak diindahkan atau ditolak oleh pihak perusahaan

Rencana pemogokan harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan P4D, dengan isi tuntutan dan bukti kegagalan upaya perundingan. jika syarat tersebut terpenuhi, P4D dalam waktu maksimal 7 hari menerbitkan tanda terima pemberitahuan rencana mogok, dan pemogokan boleh dilakukan jika sudah menerima tanda terima pemberitahuan tersebut. Perusahaan dapat merencanakan penutupan perusahaan (lock-out) hanya jika terbukti upaya perundingan gagal. Rencana penutupan harus diberitahukankan kepada pekerja & P4D. Rencana tersebut dapat dilakukan bila P4D menerbitkan tanda terima pemberitahuan rencana. Sedangkan PHK pekerja menjadi perselisihan hubungan industrial bila pekerja atau serikat pekerja tidak dapat dengan sukarela menerima PHK tersebut. Undang-undang No. 12 tahun 1964 mensyaratkan pengusaha harus mendapat ijin lebih dahulu dari P4D dan P4P untuk pemberhentian. Permohonan izin pemberhentian dapat diusulkan bila :

- Atas pekerja yang berbuat kesalahan berat
- Atas pekerja yang berbuat kesalahan ringan
- Untuk pegurangan pegawai karena kondisi perusahaan yang memburuk atau rencana perubahan teknologi.

B. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselsihan hubungan industrial, perselisihan digolongkan dalam 4 macam, yaitu :

- Perselisihan hak : perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena hak pekerja atau pengusaha tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Perselisihan kepentingan : karena tidak mencapai kesepakatan pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja untuk ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau PKB
- Perselisihan PHK : karena tidak mencapai kesepakatan dalam mengakhiri hubungan
- Perselisihan antar serikat pekerja : perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja lain karena tidak mencapai kesepakatan antara lain mengenai organisasi dan atau keanggotaan serikat pekerja, program kerja atau perjuangan serikat pekerja.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melalui 4 tahap, antara lain :

- Diluar Pengadilan antara lain
 - ✚ Perundingan bipartit
 - ✚ Arbitrase atau konsiliasi, atau Mediasi
- Didalam pengadilan melalui
 - ✚ Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri
 - ✚ Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung

C. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan mencakup semua peraturan perundang-undangan menyangkut pekerja, pemberi kerja dan tempat kerja, baik selama bekerja dalam hubungan kerja maupun selama mempersiapkan diri untuk bekerja dan setelah purna

BAB 8

ORGANISASI KETENAGAKERJAAN INTERNASIONAL DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INTERNASIONAL

Struktur-struktur serikat pekerja sangat berbeda diantara Negara-negara Barat. Ini meliputi serikat industrial yang mewakili semua tingkatan karyawan dalam suatu industry, serikat keahlian yang didasarkan atas pengelompokan pekerjaan keterampilan lintas industry, serikat konglomerasi yang mewakili anggota-anggota pada lebih dari satu industry; dan serikat umum yang terbuka bagi hampir seluruh karyawan dalam suatu Negara tertentu. Perbedaan-perbedaan dalam struktur serikat pekerja memiliki suatu pengaruh besar terhadap proses perjanjian kolektif di Negara-negara Barat.

International Labour Organization (ILO) merupakan organisasi Ketenagakerjaan Internasional yang dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Dalam perkembangannya setelah selesainya Perang Dunia Kedua yaitu pada tahun 1945, ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

A. Tujuan didirikannya dan kegiatan ILO

Tujuan didirikannya ILO

Untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya kaum pekerja Dalam mukadimah. Konstitusi ILO dinyatakan bahwa perdamaian abadi hanya mungkin tercipta atas dasar keadilan sosial. Syarat-syarat kerja masih mencerminkan ketidakadilan dan selama hal tersebut masih terjadi, maka berbagai goncangan yang terjadi akan mengancam keserasian dan ketentraman hidup masih akan terus terjadi. 4 Kunci Sasaran ILO Dalam Mencapai Tujuan:

- ❖ Mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip serta hak-hak mendasar di tempat
- ❖ Menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak;
- ❖ Meningkatkan cakupan dan keefektifan perlindungan sosial;
- ❖ Memperkuat asas tripartit dan dialog sosial.

Keanggotaan ILO (International Labour Organization)

ILO merupakan satu-satunya organisasi internasional yang beranggotakan tiga unsur yaitu unsur Pemerintah, unsur pengusaha dan unsur pekerja. Seluruh kebijakan dan program ILO dirumuskan dan ditetapkan oleh ketiga unsur tersebut. Sampai dengan tahun 2004, anggota ILO berjumlah 175 negara. Indonesia menjadi anggota ILO pada tahun

B. Landasan Dan Struktur Organisasi ILO

Landasan ILO

Landasan ILO tercantum pada Mukadimah Konstitusi ILO dan Deklarasi Philadelphia. ILO pada siding umumnya ke-26 di Philadelphia pada tanggal 10 Mei 1944 menyetujui Deklarasi yang memuat tujuan dan prinsip dasar ILO . Deklarasi Philadelphia merupakan bagian tak terpisahkan dari konstitusi ILO menyatakan antara lain :

- ❖ Bahwa pekerja bukanlah barang dagangan
- ❖ Kebebasan menyatakan pendapat dan berserikat sangat penting menjamin kemajuan
- ❖ kemiskinan di satu tempat dapat menjadi bahaya terhadap kesejahteraan di semua tempat

- ❖ semua upaya memenuhi kebutuhan manusia perlu dilaksanakan secara sungguh-sungguh dengan dukungan upaya internasional terpadu dan terus- menerus.
- ❖ Semua umat manusia tanpa membedakan suku', kepercayaan dan jenis kelamin, berhak memenuhi kebutuhan material dan spiritualnya dalam kondisi kebebasan dan harga diri, jaminan ekonomis dan kesamaan kesempatan

Dalam rangka mewujudkan cita-cita dan tujuan tersebut di atas, ILO berfungsi mendukung bangsa-bangsa dan dunia untuk mencapai:

- ❖ Kerja penuh dan peningkatan standar hidup;
- ❖ Penempatan pekerja pada jabatan yang dapat memberikan kepuasan
- ❖ Penuh sesuai dengan keahlian dan tingkat pencapaiannya serta sekaligus memberikan sebanyak mungkin kontribusi bagi umat manusia;
- ❖ Penyediaan fasilitas untuk pelatihan dan pemindahan pekerja termasuk migrasi untuk bekerja dan tinggal menetap;
- ❖ Kebijakan upah dan penghasilan jam kerja dan kondisi kerja lainnya guna menjamin pembagian hasil kemajuan secara adil bagi semua pihak, dan upah minimum yang cukup untuk hidup bagi semua pekerja;
- ❖ Pengakuan hak berunding bersama secara efektif kerjasama manajemen dan pekerja dalam meningkatkan produktivitas serta dalam mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan sosial dan ekonomi;
- ❖ Perluasan program jaminan sosial mencakup penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dasar serta perlindungan dan pemeliharaan kesehatan;

- ❖ Kecukupan perlindungan hidup dan kesehatan pekerja di semua jabatan;
- ❖ Program kesejahteraan anak serta perlindungan hamil dan melahirkan;
- ❖ Penyediaan kecukupan nutrisi perumahan serta fasilitas rekreasi dan budaya;
- ❖ Jaminan kesamaan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan.

Struktur dan organisasi ILO terdiri dari tiga lembaga :

1. International Labour Conference (ILC)
ILC adalah forum pleno ILO yang mempunyai kekuasaan tertinggi dan memutuskan semua aktivitas ILO. Sidang diadakan sekali setiap tahun pada bulan juni di Kantor PBB dan Kantor Pusat ILO di Jenewa. Sidang dihadiri oleh para Menteri Tenaga Kerja sebagai "Minister attending to the conference" dan delegasi negara anggota yang tersusun secara tripartite dengan komposisi Pemerintah (2) : Pengusaha (I); Pekerja (I). Selain itu, masing-masing unsur dapat membawa penasihat yang jumlahnya paling banyak 10 orang agar bisa mengikuti tiap mata acara.
2. Governing Body (GB).
GB merupakan Sidang Badan Pimpinan yang diselenggarakan tiga kali dalam setahun bertempat di Kantor Pusat ILO di Jenewa. GB adalah badan pengambil keputusan ILO yang mempunyai tugas utama memutuskan kebijakan, menetapkan program dan anggaran organisasi, menyusun acara ILO dan lain sebagainya.
3. ILO Office
ILO Office merupakan sekretariat permanent ILO yang dipimpin oleh seorang Dirjen, dibantu 5 orang Direktur Eksekutif dan 1 orang Asisten Dirjen. Kantor Pusat ILO

berkedudukan di Jenewa, Swiss. Kantor Pusat. ILO mempunyai Kantor-kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah di dunia yang terdiri dari Kantor Wilayah dan Kantor Lokal. Kantor Wilayah ILO berjumlah 5 buah yaitu Kantor Wilayah Afrika di Abidjan (Ethiopia), Amerika Latin dan Karibia berkedudukan di Lima (Peru), Asia dan Pasifik berkedudukan di Bangkok (Thailand), Eropa dan Asia Tengah berkedudukan di Jenewa (Swiss) dan negara-negara Arab berkedudukan di Beirut. Masing-masing Kantor Wilayah mempunyai Kantor Lokal. Kantor Lokal untuk Wilayah Asia Pasifik berkedudukan di New Delhi (India), Islamabad (Pakistan), Dhaka (Bangladesh), Manila (Filipina), Jakarta (Indonesia), Tokyo (Jepang), " Colombo (Sri Lanka), Beijing (China), dan Suva (Fiji)

Manfaat menjadi anggota ILO antara lain untuk :

1. Meningkatkan wawasan dibidang ketenagakerjaan
2. Memperluas akses untuk menggalang kerjasama bilateral maupun multilateral mendapatkan bantuan kerjasama teknis.
3. Mendapatkan pedoman standar ketenagakerjaan internasional dalam rangka peningkatan SDM.

C. Lingkungan Global Dan Peraturan-Peraturan Ketenagakerjaan Internasional

Ekonomi global yang baru meletakkan pendekatan-pendekatan baru pada hubungan industrial. Perusahaan-perusahaan multinasional (dengan operasi-operasi desentralisasi yang luas untuk beroperasi sebagai aktor-aktor lokal pada beberapa Negara pada beberapa negara di seluruh dunia) dan perusahaan transnasional atau global (dengan operasi-operasi di seluruh dunia dan keputusan-keputusan dibuat mengenai para karyawan, sumber pasokan, keuangan, teknologi dan lokasi

manufaktur tanpa mempertimbangkan batas-batas internasional) cenderung memperlemah kekuatan dan pengaruh serikat-serikat pekerja

Pemimpin-pemimpin serikat pekerja melihat karakteristik-karakteristik perusahaan multinasional berikut sebagai dasar bagi ancaman terhadap kekuatan tawar menawar serikat pekerja: kuatnya sumber-sumber keuangan; alternative sumber-sumber persediaan; kemampuan untuk memindahkan fasilitas-fasilitas produktif dinegara- Negara lain; pengetahuan dan keahlian yang lebih unggul dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan; suatu rentang wewenang yang luas; dan fasilitas-fasilitas produksi di beberapa industri).

Dalamterminologi-terminologi praktis,apa artiSemua itu adalah serikat-serikat pekerja memandang perusahaan-perusahaan multinasional dapat untuk:

- ❖ Memaksa para dalam satu negara dihadapkan pada persaingan dengan karyawan negara-negara lainnya, untuk "meminta lebih rendah upah dan tunjangan mereka untuk mempertahankan pekerjaan-pekerjaan mereka
- ❖ Mengambil manfaat perbedaan-perbedaan tunjangan untuk para karyawan yang diwajibkan secara hukum dengan memanipulasi operasi-operasi pada Negara-negara di mana biaya-biaya penyesuaiannya paling rendah dan memaksakan adanya suatu peningkatan bagi para karyawan di negara-negara yang rendah tunjangannya
- ❖ Mempertahankan lebih lama para karyawan dalam kegiatan pemogokan di satu negara karena pemasukan kas pada perusahaan multinasional sedikitnya sebagian dipertahankan oleh operasi-operasi di negara tanpa pemogokan jadi serikat-serikat pekerja di seluruh dunia berupaya membentuk federasi federasi internasional dan sekretariat-sekretariat perdagangan untuk menyediakan bantuan pada serikat-serikat pekerja nasional dalam

berhubungan dengan perusahaan multinasional, Sasaran utama mereka adalah untuk mengembangkan persetuluhan transnasional. Selain itu, federasi-federasi internasional ini bekerja dalam badan pembuat Undang-Undang nasional dan badan-badan regional serta internasional seperti European Community (EC)' United Nations' Organizatton for Economic cooperation and Developtment (O ECD) dan Internati onal Labour organization (ILO), untuk mengesahkan perundang-undangan dan peraturan-peraturan atau setidaknya garis-garis pedoman yang akan mengarahkan praktik-praktik hubungan ketenagakerjaan perusahaan-perusahaan multinasional di mana negara asalnya nggota dari beberapa organisasi ini.

D. Respon Serikat-serikat pekerja terhadap perusahaan Multinasional

Para pemimpin serikat pekerja melihat pertumbuhan perusahaan-perusahaan multinasional sebagai suatu ancaman terhadap kekuatan tawar menawar tenaga kerja karena kekuatan dan pengaruh perusahaan-perusahaan multinasional besar sungguh luar biasa. Kennedy (1980) telah mengidentifikasi perusahaan-perusahaan multinasional berikut ini sebagai sumber perhatian serikat pekerja terhadap perusahaan-perusahaan multinasional :

- ❖ Sumber-sumber financial yang hebat
- ❖ Alternatif sumber-sumber pasokan
- ❖ Kemampuan untuk memindahkan fasilitas-fasilitas produksi kenegara-negara lain
- ❖ Fasilitas-fasilitas produksi di Negara lain
- ❖ Pengetahuan dan keahlian yang super dalam hubungan – hubungan industrial
- ❖ Kapasitas untuk melakukan pomogokan investas, dimana perusahaan multinasional menolak untuk menginvestasikan

tambahan dana dalam suatu pabrik, sehingga pabrik pasti akan menjadi using dan tidak kompetitif secara ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Payaman Simanjuntak “Manajemen Hubungan Industrial”,
Fakultas Ekonomi UI, cetakan pertama, 2011
- Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Edisi
Terlengkap & Terbaru, Permata Press, 2007
- Justine T.Sirait,” Manajemen SDM Global “ Trend Dan
Tantangan Masa Depan”,Mitra Wacana Media, 2007
- Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, ”Human Resources
Management” Erlangga, Edisi keenam, Jilid 2
- Gary Dessler “Human Resources Management” 8th Ed, Prentice
Hall Internasional, Inc London, 2000
- H. Hadari Nawawi,” MSDM untuk bisnis yang kompetitif.
”Gadjah Mada University Press, 2008
- H. Malayu S.P. Hasibuan.” MSDM,”PT. Bumi Aksara, 2011