

Perspektif Atas Praktek Hubungan Industrial Di Wilayah Bogor

Muham Azis Firdaus, Diah Yudhawati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, diahyudhawati@uika-bogor.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran atas praktek-praktek hubungan industrial pada berbagai bidang industri di wilayah Bogor dan sekitarnya. Metode survey dilakukan terhadap 108 responden yang dipilih secara acak. Responden terdiri dari karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, yang bekerja di wilayah Bogor dan sekitarnya. Hasil penelitian uji beda atas jawaban responden menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan jawaban karyawan yang berstatus tidak tetap dengan karyawan tetap. Hasil analisis deskriptif dilakukan terhadap hasil instrumen yang sebaran menunjukkan bahwa terdapat dua indikator yang termasuk dalam kategori tidak baik yaitu proses penetapan gaji/upah, mekanisme pembayaran gaji/upah dan jenjang karir. Sementara itu yang berstatus sangat baik yaitu keadilan dalam menggunakan fasilitas, pembagian jadwal lembur, kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, transparansi perjanjian kerjasama, implementasi perjanjian kerjasama, dan keadilan dalam peraturan perusahaan.

Kata kunci: industri, upah, karir

I. Pendahuluan

Kebijakan SDM secara nasional tidak hanya pada bagian kualitas namun juga pada sisi kuantitas (distribusi penduduk/pemerataan). Kebijakan SDM secara nasional tidak juga merupakan kewajiban pemerintah semata, namun kewajiban semua elemen masyarakat, baik individu maupun secara kelompok. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa peran Pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM dan distribusi penduduk, sangat penting dan sangat dibutuhkan. Kebijakan umum pembangunan SDM Indonesia perlu dirumuskan sehingga SDM Indonesia dapat memiliki

Competitive Advantage di dunia. Perpres nomor 12, Agustus 2012 tentang KKNl salah satunya disusun untuk meningkatkan daya saing masyarakat khususnya angkatan kerja dipersaingan global. Secara implisit perpres tersebut mengindikasikan perlunya angkatan kerja memiliki skill dan knowledge yang tersertifikasi secara global, sehingga diakui oleh negara lain. Kebijakan SDM tidak hanya pada angkatan kerja semata, namun juga pembangunan SDM harus pula menyangkut pada aspek-aspek attitude (sikap). Sikap dari SDM Indonesia dalam mengelola bangsa dan negara, sikap SDM Indonesia dalam berkontribusi dan berperan di dunia sebagai sebuah amanat UUD

45 perlu dirumuskan secara baik sehingga menjadi citra dan ciri keunggulan SDM Indonesia.

Perkembangan industrialisasi saat ini telah mengakibatkan timbulnya perubahan-perubahan diantaranya pada tataran budaya, sosial, dan ekonomi. Perkembangan industrialisasi telah memberikan dampak pada kemajuan teknologi dan ekonomi yang luar biasa, disisi lain industrialisasi juga telah menimbulkan persoalan-persoalan di bidang budaya dan sosial. Kompetisi diantara pengusaha dalam mencari profit yang besar telah membawa para pengusaha untuk mencari secara terus menerus strategi perusahaan yang lebih baik. salah satu strateginya adalah cenderung untuk menekan buruh. Sementara buruh / karyawan berusaha untuk mendapatkan upah untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan baik bagi diri si buruh sendiri, maupun bagi keluarganya.

Penelitian Cowman (2013) menunjukkan persoalan hubungan antara karyawan di sektor rumah sakit. Ketidak hadiran karyawan menjadi persoalan disamping masalah resistensi. Perubahan paradigam terkait hubungan industrial juga dapat diamati dari hasil penelitian Chung (2016). Penelitian lain menunjukkan bahwa Kebebasan dan keadilan merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi hubungan industrial (R. Rojot, 2014).

Dari beberapa hal di atas maka menarik kiranya untuk dilakukan penelitian mengenai hubungan

Industrial tersebut khususnya di wilayah Bogor.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada pembahasan mengenai persepsi karyawan terhadap implementasi hubungan industrial (*Industrial Relation*).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi para karyawan di wilayah Bogor dan sekitarnya terhadap implementasi hubungan industrial.

II. Landasan Teori

Definisi Hubungan Industrial

Aktor-aktor dalam hubungan industrial terdiri dari Karyawan (yang diwakili serikat pekerja), Perusahaan, dan Pemerintah. Masing-masing aktor bergerak atas nama kelompok/kolektif. Melalui serikat pekerja karyawan dapat menyampaikan aspirasinya hingga mengkoordinasikan untuk kegiatan mogok kerja. Perusahaan selaku kelompok yang menggunakan jasa tenaga /keahlian karyawan memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan atas penggunaan sumber daya tersebut. Namun demikian perusahaan juga memiliki hak untuk mendapatkan tenaga/jasa yang terbaik. Pemerintah sebagai actor yang memiliki peran sebagai regulator, memberikan arahan-arahan

kepada pekerja dan perusahaan dalam melakukan negosiasi kelompok atau individu.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945”. Dengan demikian Hubungan Industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbangun atau terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa, baik internal maupun eksternal perusahaan. Pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan ini terutama adalah pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang kemudian diistilahkan sebagai tripartit. Dalam proses produksi pihak-pihak yang secara fisik sehari-hari terlibat langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha (operator), sedangkan pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu saja terutama yang berkaitan dengan atau sesuai kewenangannya (regulator).

Dari definisi di atas dapat disintesis bahwa Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.

Perkembangan *industrial*

Relation saat ini menuju pada *Employee Relation*. Edwards (2003, p. 9) menggunakan istilah *employee Relation* untuk menggambarkan hubungan karyawan dengan perusahaannya yang dipengaruhi oleh serikat pekerja dan pemerintah. Dengan demikian *employee relation* adalah menyangkut hubungan antara karyawan dengan pengusaha secara kolektif atau individual (Nurjanah, Supramono, & Rachmatullaili, 2018).

Sementara itu, Mondy (2016, p. 339) mengatakan bahwa *employee relation* mencakup aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pergerakan karyawan di dalam organisasi. aktivitas-aktivitas tersebut meliputi promosi, transfer, pengunduran diri, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja dan pension, serta disiplin dan indisipliner. Mike Leat (2007, p. 3) mendefinisikan *Employee relations* ilmu yang mempelajari peran, peraturan dan kesepakatan yang dengan hal tersebut pekerja diatur secara individu dan sebagai sebuah kelompok, untuk mendapatkan komitmen pekerja dalam mencapai tujuan bisnis organisasi dalam berbagai situasi. Menurut Colling (2010, pp. 7–8) terdapat tiga aspek *Employement Relation* yaitu *indeterminacy, unequal, dynamic*.

Dalam perspektif berbeda Carrel (2013, p. 3) membuat definisi mengenai *Labor Relation*, yang didefinisikan sebagai berikut :

“Labor relations is the term which

generally refers to the process between management and a representative of employees (a union) utilized to make decisions in the workplace. The decisions include issues such as wages, benefits, working conditions, hours of work, safety, job security, and grievance procedures, to name some of the most common provisions”.

Dengan definisi ini hubungan karyawan dalam hal ini buruh, dengan perusahaan melalui keterlibatan serikat pekerja untuk membahas terkait segala sesuatu di tempat kerja.

Dari beberapa terminology di atas dapat disimpulkan bahwa ketiganya memiliki focus yang berbeda. *Industrial Relation* menyangkut hubungan tripartit yaitu Karyawan (melalui serikat pekerja), Pengusaha dan Pemerintah. Dalam konteks ini focus utama adalah bagaimana perusahaan memberikan ruang gerak kepada karyawan melalui serikat pekerja untuk menyampaikan aspirasinya kepada perusahaan dengan melibatkan pemerintah. *Employee Relation* lebih memperhatikan pada manajemen aktivitas karyawan melalui pengorganisasi secara baik kedalam serikat pekerja. Pengusaha dan serikat pekerja membuat aktivitas-aktivitas preventif untuk menghindari perselisihan. *Labor Relation* lebih menitik beratkan pada peran serikat pekerja secara lebih luas, yang dapat menentukan kebijakan perusahaan terutama terkait dengan segala sesuatu di

tempat kerja melalui *Collective Bargaining*

Dari ketiga konteks di atas, terdapat kesamaan yaitu pada tema-tema yang menjadi bahasan setidaknya sebagaimana yang disampaikan sebelumnya (Carrell et al., 2013, p. 3; Mondy R.W., 2016, p. 339).

Operasional Variabel

Untuk dapat menemukan permasalahan-permasalahan terkait dengan praktek hubungan industrial di wilayah Bogor, maka praktek hubungan industrial tersebut dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yaitu:

1. Data Responden terdiri dari Jenis kelamin, usia, status karyawan, status pernikahan, bidang industri tempat bekerja, lama bekerja,
2. Praktek Hubungan Industrial: Penetapan gaji, keadilan perlakuan, penetapan insentif, penetapan lembur, pengangkatan karyawan, kesempatan berkembang, kesempatan berprestasi, kebebasan berserikat, kebebasan bersuara, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan *eksploratory* dengan maksud untuk mendapatkan gambaran yang mendalam terhadap objek pengamatan. Desain penelitian

Eksploratory ini memungkinkan penggunaan data yang longgar dan fleksible, dengan jumlah sample yang relatif tidak terlalu banyak.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang menjadi fokus analisis yaitu praktek-praktek hubungan industrial dengan indikator sebagaimana pada tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel hubungan industrial

Indikator	Item kuisisioner
Penetapan gaji/upah	1, 2
keadilan perlakuan	3, 4
penetapan insentif	5, 6
penetapan lembur	7, 8
pengangkatan karyawan	9,10
kesempatan berkembang	11,12
kesempatan berprestasi	13
kebebasan berserikat	14
kebebasan berbicara	15
perjanjian kerja bersama	16,17
peraturan perusahaan.	18,19,20

Data dan Analisis Penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang terdiri dari dua bagian yaitu identitas responden serta praktek hubungan industrial. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara acak terhadap karyawan swasta di Wilayah Bogor dan sekitarnya, dengan jumlah sample ditentukan quota sampling) sebanyak 108 responden.

Untuk mendapatkan gambaran mendalam atas objek penelitian maka analisis dilakukan dengan menggunakan statistika deskriptif.

Hasil Penelitian

1. Data Responden

Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 150 kuisisioner namun yang terisi secara lengkap adalah 108 kuisisioner, yang selanjutnya kuisisioner tersebut dijadikan sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Responden dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dari 108 responden karyawan dengan status karyawan tetap sebanyak 54 responden (50%) dan yang status karyawan tidak tetap berjumlah 54 responden atau 50%. Keseimbangan jumlah karyawan ini ditentukan untuk mendapatkan perbandingan respon yang seimbang.

Berdasarkan jenis kelamin, 57 responden atau 52.8% responden berkelamin laki-laki dan 51 responden atau 47.2% responden berjenis kelamin wanita.

Dari 108 responden, sebanyak 88 responden atau 81.5%, responden bekerja di wilayah Kota/Kab Bogor. Wilayah Jakarta menjadi nomor dua terbanyak sebagai tempat bekerja responden yaitu sebanyak 12 responden atau 11.1%. Kota Depok menjadi tempat bekerja 5 orang responden atau 4.6%, yang selanjutnya diikuti oleh Bekasi dan lainnya.

Status nikah responden terdiri dari menikah sebanyak 14 responden atau 13%, belum menikah 93 responden atau sebesar 86.1%, dan pernah menikah 1 orang atau 0.9%.

Bidang usaha dimana responden bekerja sangat variatif, dimana jumlah 5 terbanyak yaitu bidang konveksi 20 responden, produksi makanan/minuman 14 responden, pendidikan 11 responden, rumah sakit/klinik dan restoran/kafe/rumah makan sebanyak 6 responden, serta otomotif sebanyak 5 responden. Selebihnya terbagi pada bidang industri lainnya.

2. Keberadaan Serikat Pekerja

Keberadaan Serikat Pekerja di tempat kerja responden diketahui bahwa sebanyak 55 responden atau 50.9% tidak ada serikat pekerja, 31 responden atau 28.7% menyatakan ada serikat pekerja dan menyatakan tidak tahu sebanyak 22 responden atau 20.4%.

Dari yang menjawab ada serikat pekerja di perusahaan, sebanyak 20 responden atau 18.5% menyatakan bahwa serikat pekerja berada di

dalam perusahaan, 1 responden atau 0.9% menyatakan bahwa serikat pekerja berada di luar tempat kerja, 8 responden atau 7.4% menyatakan ada di dalam dan di luar perusahaan, dan 79 responden atau 73% menyatakan tidak tahu.

Dari keseluruhan responden yang menjadi anggota serikat pekerja sebanyak 17 responden atau 15.7%, 77 responden atau 71.3% menyatakan tidak menjadi anggota serikat pekerja dan 14 responden atau 13% menyatakan tidak tahu.

17 responden yang menyatakan sebagai anggota serikat pekerja ditempatkan kerja responden, sebanyak 16 responden menjadi anggota serikat pekerja yang ada di dalam perusahaan dan 1 responden menjadi anggota serikat pekerja yang berada di luar perusahaan. Sebanyak 9 responden menjadi anggota serikat pekerja dalam kurun waktu 1 tahun, 3 responden baru menjadi anggota selama 2 tahun, dan yang paling lama yaitu 22 tahun sebanyak 1 orang responden, 1 responden telah menjadi anggota selama 13 tahun, dan telah menjadi anggota selama 3 tahun 1 responden.

IV. Pembahasan

Implementasi hubungan industrial tidak sebatas pada saat terjadinya perselisihan karyawan dengan perusahaan, tetapi merupakan aktivitas yang dimulai semenjak karyawan menjadi bagian dari perusahaan. Demikian juga, hubungan industrial tidak hanya berlaku bagi anggota serikat pekerja,

tetapi berlaku bagi semua karyawan dalam perusahaan. Hubungan industrial tidak hanya berlaku untuk industri besar saja, tetapi juga dapat diberlakukan untuk semua bidang industri. Sehingga karyawan dalam sebuah perusahaan, apakah karyawan kontrak atau karyawan tetap dapat memperoleh hak-haknya secara baik.

Kesadaran karyawan akan tanggungjawabnya serta kemauan perusahaan untuk melaksanakan tanggungjawabnya, akan menciptakan suatu ekuilibrium yang dapat menciptakan suasana kondusif untuk melanjutkan operasional

perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini menjadi penting dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dalam mengantisipasi dan memenangkan persaingan usaha.

Uji Beda

Untuk melakukan uji beda maka dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Uji normalitas data yang digunakan adalah shapiro wilk dimana ketentuannya adalah:

Jika signifikansi shapiro wilk > 0.05 maka data berdistribusi normal

Jika signifikansi shapiro wilk < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal

Tests of Normality							
	sttsKary status karyawan responden	Kolmogorov- Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statist ic	df	Sig.	Statist ic	df	Sig.
skortotal Jumlah skor setiap item	1 Karyawan Tetap	.135	20	.200*	.902	20	.064
	2 Karyawan Tidak Tetap	.173	20	.118	.913	20	.072

Nilai signifikansi shapiro wilk Karyawan tetap sebesar 0.064 dan karyawan tidak tetap sebesar 0.072, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua data tersebut berdistribusi normal.

Hipotesis dalam uji beda:

H0 = Tidak ada perbedaan persepsi karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap terhadap indikator implementasi hubungan industrial.

Ha = Terdapat perbedaan antara persepsi karyawan

tetap dengan karyawan tidak tetap terhadap indikator implementasi hubungan industrial.

Pengambilan keputusan menggunakan ketentuan:

Jika sig two tail > 0.05 Tidak terdapat perbedaan antara persepsi kary tetap dengan kary tidak tetap, H0 diterima, Ha ditolak.

Jika sig two tail < 0.05 Terdapat perbedaan antara persepsi kary tetap dengan kary tidak tetap, Ha diterima, H- ditolak.

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
skortotal	Equal variances assumed	2.456	.125	-.505	38	.617
Jumlah skor setiap item	Equal variances not assumed			-.505	36.650	.617

Dari tabel dapat diketahui bahwa signifikansi diperoleh sebesar $0.671 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi terhadap indikator implementasi hubungan industrial antara karyawan tetap dengan

karyawan tidak tetap. Dengan demikian persepsi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat dikatakan sama, terhadap implementasi hubungan industrial.

No	Item Kuisisioner	total skor item	Kategori
tanya1	Proses penetapan Gaji/Upah	198	Tidak Baik
tanya2	Mekanisme Pembayaran Gaji/Upah	222	Tidak Baik
tanya3	Keadilan perlakuan terhadap karyawan tetap dan tidak tetap.	281	Baik
tanya4	Keadilan dalam menggunakan fasilitas perusahaan.	327	Sangat Baik
tanya5	Transparansi penetapan jumlah insentif.	250	Cukup Baik
tanya6	Mekanisme pembayaran insentif.	326	Sangat Baik
tanya7	Penetapan jumlah uang lembur.	291	Baik
tanya8	Pembagian jadwal lembur.	320	Sangat Baik
tanya9	Mekanisme pengangkatan karyawan	254	Cukup Baik
tanya10	Mekanisme jenjang karir	224	Tidak Baik
tanya11	Program pengembangan karir di perusahaan.	283	Baik
tanya12	Kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan.	333	Sangat Baik
tanya13	Penghargaan atas prestasi karyawan.	244	Cukup Baik
tanya14	Kebebasan untuk menjadi anggota Serikat pekerja.	333	Sangat Baik
tanya15	Kebebasan berbicara.	302	Baik
tanya16	Transparansi perjanjian kerja bersama.	346	Sangat Baik
tanya17	Implementasi perjanjian kerja bersama.	322	Sangat Baik

tanya18	Keadilan dalam peraturan perusahaan. Penegakan peraturan perusahaan kepada	309	Sangat Baik
tanya19	semua karyawan. Penyelesaian perselisihan terkait dengan	315	Sangat Baik
tanya20	pelanggaran peraturan perusahaan.	236	Cukup Baik

Berdasarkan tabel di atas maka terlihat bahwa masih terdapat beberapa indikator yang berkategori Tidak baik, namun tidak ada yang berkategori sangat tidak baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak membahas hal-hal terkait dengan hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Demikian juga dari jumlah sample memiliki keterbatasan jumlah.

V. Kesimpulan dan Saran

Dari Pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan implementasi hubungan industrial. Diketahui bahwa terdapat 3 item atau 15% indikator yang dipersepsikan Tidak baik, yaitu

proses penentuan gaji/upah, mekanisme pembayaran gaji/upah, dan Mekanisme jenjang karir. Sebanyak 9 indikator atau 45% berkategori sangat baik, 4 item atau sebesar 20% berkategori Baik, dan 4 item atau 20% berkategori cukup baik.

Untuk mendapatkan gambaran secara lengkap mengenai implementasi hubungan industrial, disarankan untuk melakukan penelitian secara lebih luas dengan jumlah sample yang lebih besar. Demikian juga perlu diamati aspek-aspek hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Carrell, M. R., Heavrin, C., & Carrell, M. R. (2013). *Labor relations and collective bargaining : private and public sectors* (10th ed). Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Chung, S. W. (2016). Industrial relations (IR) changes in China: a foreign employer's perspective. *Employee Relations*, 38(6), 826–840. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2015-0120>
- Colling, T., & Terry, M. (2010). *Industrial Relations: Theory and Practice* (3rd ed). Chichester, West Sussex, U.K: Wiley.
- Cowman, J., & Keating, M. A. (2013). Industrial relations conflict in Irish hospitals: a review of Labour Court cases. *Journal of Health Organization and Management*, 27(3), 368–389. <https://doi.org/10.1108/JHO-M-11-2012-0223>
- Edwards, P. (2003). *Industrial relations : theory and practice* (2nd ed). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Leat, M. (2007). 3 - Globalization, multinational corporations and employee relations. In *Exploring Employee Relations (Second Edition)*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-6939-9.50005-4>
- Mondy R.W., M. J. J. (2016). *MyManagementLab : Improves Student Engagement Before , During , and After Class*.
- Nurjanah, L., Supramono, S., & Rachmatullailay, R. (2018). Rekrutmen Dan Pengelolaan Tim Kerja Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR: Jurnal Manajemen*, 7(2), 125–143. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i2.1464>
- R. Rojot, J. (2014). French industrial relations: a dual paradox with deep historical roots. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(4), 486–503. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2013-0684>