

HUBUNGAN KETENAGA KERJAAN

Serikat Pekerja

Serikat Pekerja (Union) adalah asosiasi formal para karyawan yang mendukung minat anggota-anggotanya melalui tindakan kolektif. Undang-undang No. 13 tahun 2003 Ketenaga kerjaan dan Undang-undang No. 21 tahun 2000 Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberi definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai 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. Keadaan dan sifat hubungan Serikat Pekerja dengan Manajemen tiap negara berbeda-beda. Tanpa kehadiran Serikat Pekerja manajemen perusahaan dapat leluasa mengambil keputusan yang berhubungan dengan program-program manajemen sumber daya manusia tanpa masukan atau kerjasama dari karyawan. Umumnya Manajemen lebih memilih untuk tidak berhubungan dengan Serikat Pekerja karena mereka (Serikat Pekerja) bisa memaksa apa yang dapat atau tidak dapat dilakukan oleh manajemen. Umumnya pekerja (karyawan) yang tergabung dalam Serikat Pekerja kesejahteraan yang diterima (gaji dan tunjangan) lebih tinggi daripada karyawan yang tidak tergabung dalam Serikat Pekerja.

Mengapa Karyawan Membentuk Serikat Pekerja

Karyawan membentuk Serikat Pekerja dengan berbagai macam alasan. Bagi sebagian besar karyawan, keputusan untuk bergabung dengan Serikat Pekerja atau membentuk Serikat Pekerja karena mereka meyakini ada keuntungan-keuntungan yang dapat diraih. Keuntungan tersebut adalah keuntungan ekonomis dan mendapat perlindungan dari perlakuan-perlakuan yang tidak adil.

Disamping itu Serikat Pekerja adalah sebuah organisasi yang dapat dipakai untuk mengembangkan diri untuk menunjang pengembangan karir didalam pekerjaannya. Apabila mereka tidak yakin akan memberi keuntungan apapun, mereka tidak akan memberikan suara saat ada pembentukan Serikat Pekerja.

Alasan Utama Karyawan Membentuk Serikat Pekerja adalah

- Ketidak puasan atas perlakuan Manajemen
Walaupun orang-orang telah menggantungkan dirinya pada suatu organisasi, mereka sepenuhnya berusaha untuk memberikan kontribusi yang diinginkan oleh perusahaan, tetap ada tekan prestasi yang tidak memuaskan yang dirasakan oleh mereka. Mereka sering melihat dan merasakan adanya ketidakadilan, diantaranya:
 - Pemberian Kompensasi
Karyawan menginginkan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi yang adil yaitu kompensasi yang dipndang dari konsistensi internal dapat dirasakan oleh karyawan. Imbalan yang sama diberikan kepada karyawan yang mengerjakan yang sama dan dalam posisinya yang sama dalam perusahaan yang sama. Kompensasi yang layak adalah imbalan yang layak diterima dan dirasakan setelah dibandingkan dengan penerimaan karyawan yang mempunyai posisi yang sama yang bekerja diperusahaan lain, yaitu perusahaan yang sejenis usahanya dan tingkat yang sama (Konsistensi Eksternal). Konsistensi Eksternal juga imbalan yang diterima dan dirasakan layak apabila dibandingkan dengan kondisi perekonomian yang ada.
 - Sistem Upah yang Tidak Sama
Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang tidak sama (sistem upah ganda). Tarip upah dibedakan antara karyawan baru dengan karyawan lama walaupun pekerja mereka serupa.

- Sikap Manajemen
Beberapa perusahaan tidak pekasama sekali terhadap hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan-karyawan tidak menyukai perilaku manajemen yang semena-mena terhadap dirinya, karena semua orang ingin dianggap penting. Faktor yang demikian memicu pembentukan Serikat Pekerja.
- Saluran Sosial
Serikat Pekerja dapat dipakai untuk lahan aktualisasi diri dan aktivitas sosial.
- Tekanan Rekat Sejawat
Dapat juga masuk Serikat Pekerja tekanan rekan-rekan, karena propaganda politik yang memberikan iming-iming atau menakut-nakuti. Dalam pekerjaan saja ada kelompok-kelompok informal dan formal yang menekan agar karyawan segera menjadi anggota Serikat Pekerja.

Perundingan

Tujuan utama setiap Serikat Pekerja adalah untuk mempromosikan anggotanya, meningkatkan standar kehidupan, dan memperbaiki kondisi disekitar pekerjaan mereka. Semuanya itu mereka harapkan didapat dari Manajemen dan mendapat dukungan Pemerintah. Undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada karyawan/buruh dan kepada perusahaan. Sekalipun sudah ada perjanjian kerja dengan perusahaan, karena dengan pertimbangan konsistensi internal maupun eksternal Serikat Pekerja senantiasa melakukan aksi dan tuntutan untuk kepentingan anggotanya kepada pihak Manajemen. Karena pertimbangan faktor keuangan, efisiensi biaya, pertimbangan politik dan pertimbangan otoritas yang dimiliki Manajemen, tidak semua tuntutan dari Serikat Pekerja dikabulkan oleh Manajemen.

Kepentingan karyawan dan kepentingan Manajemen memang tidak bernaung dalam satu atap yaitu perusahaan yang sama. Contoh: karyawan menginginkan aturan kerja yang longgar, upah dan insentif yang besar, sedangkan Manajemen menginginkan aturan disiplin yang ketat dijalankan dan pengendalian pengeluaran biaya yang ketat dilaksanakan.

Kesamaan persepsi dan keinginan yang sama antara karyawan (Serikat Pekerja) dengan keinginan Manajemen seperti peningkatan produktivitas dan kontinuitas kehidupan perusahaan sering dijadikan untuk mengegolkan tuntutannya seperti minta kenaikan gaji, insentif dan lain-lain. Untuk mencapai kesepakatan dilakukan perundingan-perundingan yang tidak sedikit mengeluarkan biaya yang cukup besar dan waktu yang tidak sebentar.

Perundingan Kerja Bersama

Menurut Wahan dan Mc.Kersie memandang perundingan kerja bersama mempunyai 4 (subproses) yaitu:

1. Perundingan distributif, perundingan yang digunakan dalam situasi dimana tujuan Manajemen dan Serikat Pekerja saling berkonflik. Perundingan kenaikan upah termasuk perundingan distributif, karena kenaikan upah berarti kenaikan penerimaan bagi karyawan dan merupakan kerugian moneter bagi perusahaan.
2. Perundingan Integratif, yaitu perundingan yang tidak harus bertentangan dengan pihak yang lain. Contoh perundingan integratif misalnya merundingkan masalah keselamatan kerja, merundingkan masalah kualitas kehidupan kerja.
3. Perundingan ahudinal Struckturing, dimana pihak yang berunding mempererat persahabatan, kepercayaan, kerjasama.
4. Perundingan antar Organisasional

Keempat sub proses ini berinteraksi demi membantu terbentuknya hasil akhir perundingan

Proses perundingan kerja bersama mempunyai 3 (tiga) fungsi utama:

1. Menyusun dan merevisi peraturan kerja melalui negosiasi perjanjian (kontrak) kerja.
2. Melaksanakan hasil perjanjian perundingan kerja sama
3. Membentuk sebuah metode penyelesaian perselisihan selama masa berlakunya kontrak.

Pusat hubungan ketenagakerjaan adalah perundingan kerja bersama. Sejak awal perjuangan buruh terpusat pada hal-hal karyawan untuk memaksa perusahaan merundingkan perjanjian kerja bersama (Collective Agreement). Sebagian besar perjanjian kerja bersama dinegosiasikan dalam peristiwa yang jarang sekali.

Isu Perundingan

Isu perundingan ada 3 (tiga) katagori yaitu: Wajib (mandatory), Permisif dan Ilegal (terlarang).

Isu Wajib (Mandatory)

Isu itu harus dirundingkan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Isu-isu tersebut biasanya langsung berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Penolakan untuk berunding dalam bidang-bidang mandatory merupakan dasar bagi tuntutan praktik ketenagakerjaan yang tidak adil.

Isu Permisif

Isu Permisif hanya dibahas jika masing-masing pihak bersepakat untuk membahasnya.

Isu Ilegal (Terlarang)

Isu Terlarang adalah pokok bahasan yang dibahas oleh undang-undang.

Contoh-contoh Perundingan Mandatori, Permisif dan Terlarang

Isu Mandatori (Wajib)

Upah

Tunjangan, termasuk asuransi, liburan, dan hari besar

Peraturan-peraturan lembur dan kompensasi

Pekerjaan Subkontrak

Lowongan kerja

Program pemberhentian karyawan

Perbedaan shift

Keselamatan kerja

Dan lain-lain

Isu Permisif

Kompensasi kepenyeliaan

Disiplin kepenyeliaan

Pensiun dan tunjangan karyawan pensiun

Kebijakan penentuan harga perusahaan

Isu Terlarang

Pemerasan tenaga buruh secara berlebihan

Diskriminasi golongan yang dilindungi

Perjanjian boikot sekunder

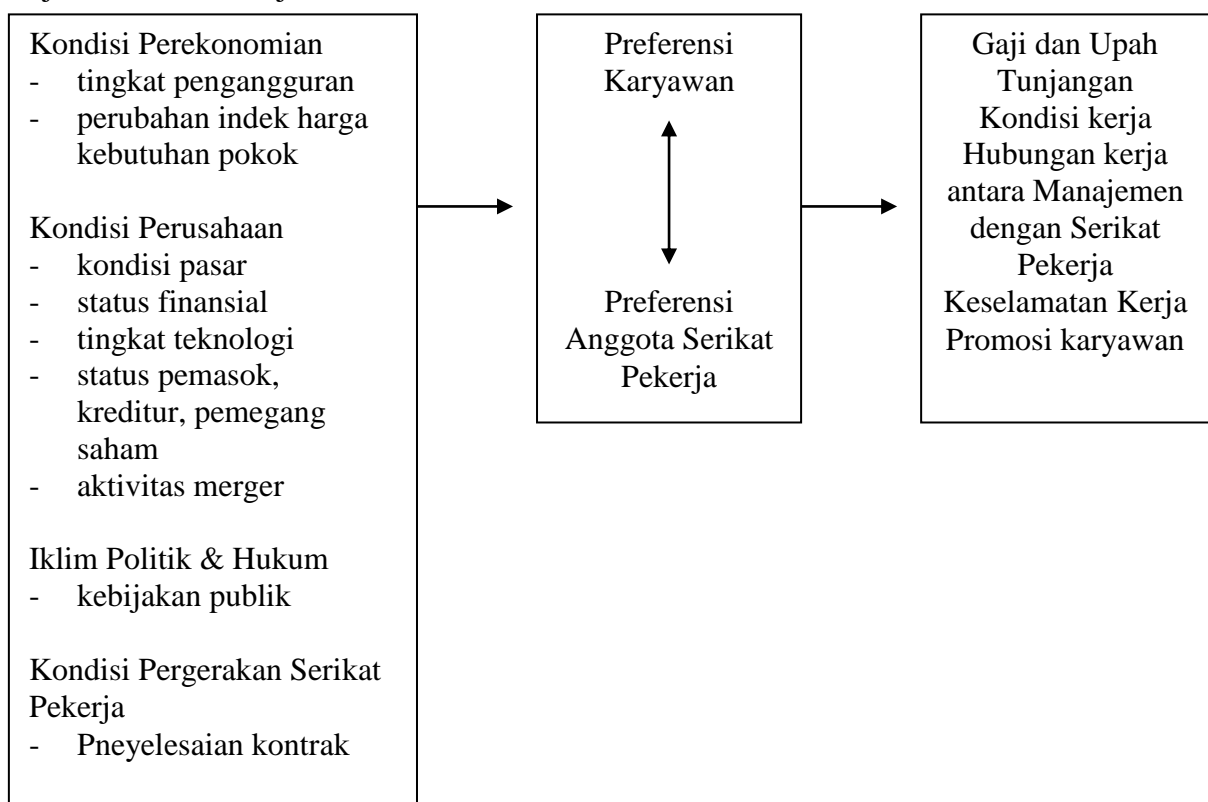
Persiapan Negosiasi

Sebelum perundingan dilaksanakan perlu sekali ada persiapan dari kedua belah pihak yang akan berunding. Pihak Serikat Pekerja maupun pihak Manajemen mempersiapkan tujuan masing-masing. Persiapan yang lengkap membuat mampu Negosiator mempertahankan usulannya kecuali tujuan negosiasi perlu dipertimbangkan.

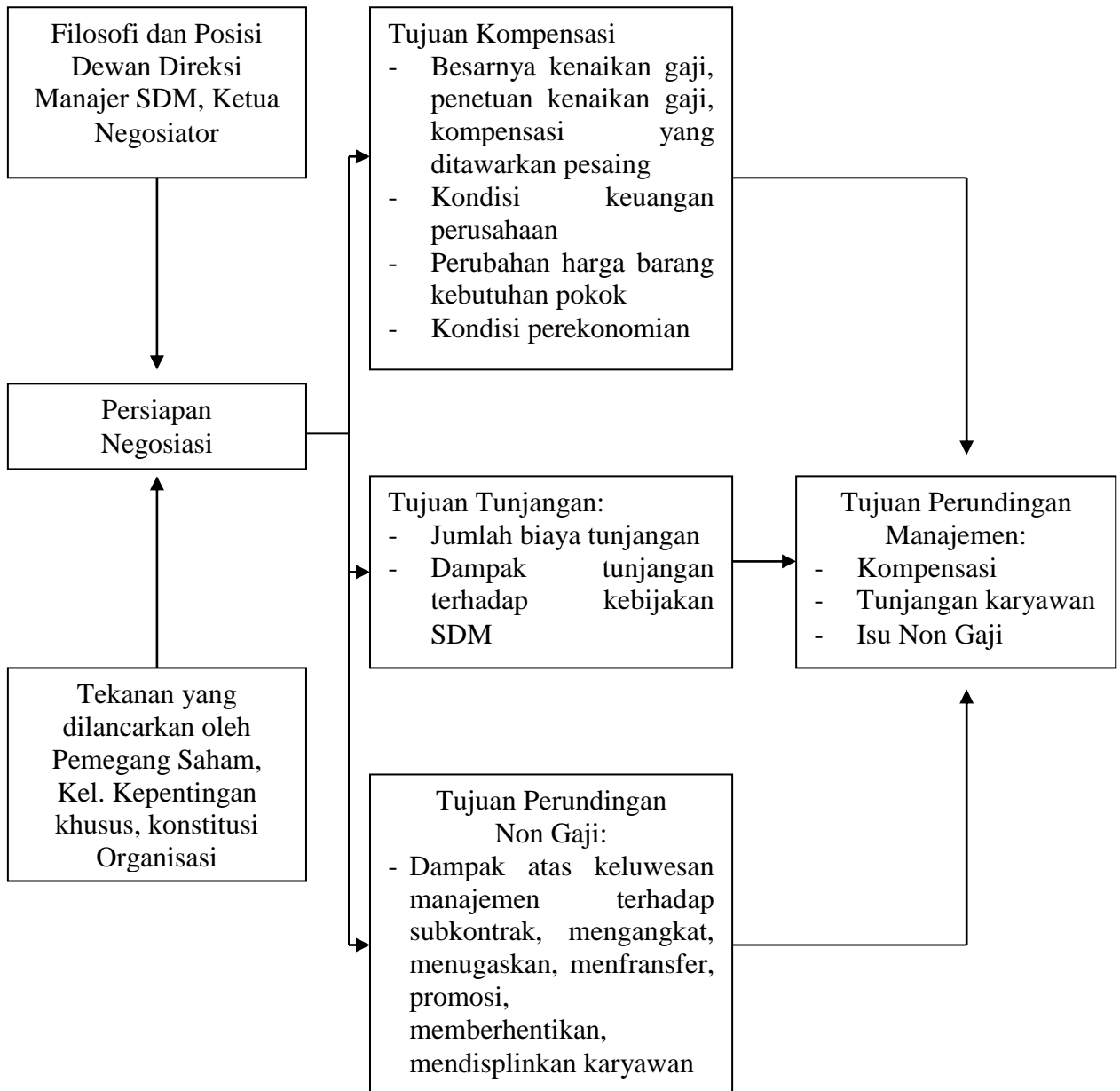
- Kapan, dimana negosiasi akan dilaksanakan
- Tim negosiasi siapa saja, siapa yang menjadi ketua, distribusi penguasaan materi kepada siapa saja.
- Mengumpulkan data tentang karyawan, data perusahaan, data perekonomian yangterkait dengan perundingan.
- Menyerap berbagai masukan dari karyawan dan penyelia
- Strategi perundingan langkah-langkah apa yang akan diambil

Tujuan Perundingan

Tujuan Serikat Pekerja



Tujuan Manajemen



Proses Perundingan

Proses Perundingan biasanya melalui fase-fase berikut ini:

1. Penyajian tuntutan oleh kedua belah pihak. Biasanya Serikat Pekerja sebagai pertama.
2. Analisis tuntutan. Dalam analisis tuntutan tentukan Zone yang menjadi batas terendah yang dapat diterima oleh Serikat Pekerja dan menjadi batas toleransi tertinggi yang diterima oleh Manajemen (Misalnya Serikat Pekerja mengusulkan tuntutan kenaikan upah karyawan)
3. Kompromi. Pada saat kepentingan kedua belah pihak tidak sejalan ditempuh jalan kompromi.
4. Penyelesaian Informal dan Ratifikasi
Setelah kedua belah pihak mencapai kompromi terbaik, mereka kembali ke kelompok pemandu mereka untuk persetujuan. Manajemen Puncak memeriksa persetujuan sementara apakah kalau dilaksana pengoperasian perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien apatidak. Serikat

pekerja juga harus menentukan apakah keanggotaan serikat kerja akan meratifikasi kontak tersebut.

Setelah Manajemen Puncak menyetujui kontak tersebut. Perjanjian itu berlaku sebelum anggota serikat pekerja menyetujui.

Jika mayoritas dari orang-orang yang memilih menyetujui maka perjanjian tersebut diratifikasi dan menjadi perjanjian yang mengikat kedua belah pihak selama waktu periode kontak.

Isi perjanjian perundingan kerja bersama.

Sebuah perjanjian perundingan kerja bersama dapat mencakup banyak atau sedikit isu, tergantung dari kepentingan kedua belah pihak.

Sebagian besar perjanjian perundingan kerja bersama meliputi persoalan

- Kompensasi dan Tunjangan, termasuk biaya penyesuaian hidup (cost of living Adjustment).
- Kondisi kerja, menyangkut peraturan kerja, jam istirahat, standarkinerja, prosedur kerja, prosedur keselamatan dan kesehatan kerja
- Keamanan kerja, keselamatan kerja (jobsecurity) biasanya bentuk protes berupa :
Keamanan keuangan selama pemberhentian
Perjanjian untuk tidak menutup pabrik
Perlindungan dari perlakuan tidak adil dari perusahaan
Untuk melindungi karyawan yang diberhentikan, perjanjian dapat memberikan tunjangan suplementel pengangguran, pesangon dan bentuk perlindungan yang lain
- Prosedur disiplin dan hak individu
- Hak memejemen, diantaranya Hak Prerogatif
- Durasi kontak.

Kebuntuan Perundingan.

Kebutuhan perundingan biasanya tatkala anggota Serikat Pekerja tidak bersedia untuk meratifikasi perjanjian tentatif. Kebuntuan perundingan dapat terjadi karena =

- Tidak ada titik temu antara pihak-pihak yang berunding
- Kedua pihak gagal mengkomunikasikan informasi yang cukup untuk mencapai kata sepakat.

Pada waktu ada kebuntuan dapat terjadi pemogokan, picketing, pemboikotan, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Mogok Kerja (Strike)

Undang-undang No. 19 tahun 2003 mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mogok Kerja dapat berupa:

- Hanya duduk-duduk (Sit-Down Strike)
- Perlambatan kerja (Work Slow down)
- Pemogokan liar dengan meninggalkan tempat kerja sengaja melanggar perjanjian kerja (Wild Cat Strike)

Pemogokan (Mogok Kerja) sangat merugikan perusahaan maupun perusahaan apabila ada pemogokan, perusahaan menanggung kerugian berupa:

- Biaya penutupan pabrik dan biaya Start-up, biaya lembur
- Biaya pelatihan karyawan pengganti, biaya tetap seperti sewa dan pemeliharaan
- Hilangnya penjualan dan pelanggan
- Memburuknya moral kerja setelah terjadi pemogokan kerja
- Terjadi vandisme dan sabotase oleh karyawan yang mogok

Kerugian bagi Karyawan adalah:

- Kehilangan Pendapatan
- Kehilangan pekerjaan, apabila ada karyawan pengganti

Penutupan Perusahaan (Lockout)

Apabila ada kebuntuan dalam perundingan perusahaan dapat melaksanakan lock out. Perusahaan melarang karyawan untuk masuk kerja. lock out merupakan tandingan untuk melawan pemogokan kerja. ketakutan adanya lock out mendesak Serikat Pekerja untuk kembali ke meja perundingan lock out efektif manakala perusahaan mempunyai stok barang yang berlebihan dan menghadapi Serikat Pekerja yang lemah. Lock out jarang dilaksanakan dalam kondisi perekonomian yang normal.

Picketing

Serikat Pekerja pada saat melaksanakan mogok kerja membentuk Barisan Picket untuk mengkoordinasikan pemogokan, membawa spanduk-spanduk membagikan selebaran. Mereka membujuk masyarakat dan karyawan untuk tidak berhubungan dengan perusahaan.

Boycott

Boikot adalah larangan bagi karyawan dan keluarganya dan para pelanggan untuk menggunakan barang atau jasa yang diproduksi oleh perusahaan yang diboikot. Serikat Pekerja dapat minta dukungan kepada masyarakat untuk mensukseskan boikot. Imbas dari boikot sering lama dari pemogokan.

Mediasi

Ketika terjadi kebuntuan dalam perundingan maka pihak bersengketa dapat minta bantuan pihak ketiga untuk menentukan dasar kesepakatan lebih lanjut. Mediator adalah pihak ketiga yang tidak mempunyai otoritas yang mengikat yang membantu perusahaan atau Serikat Pekerja. Mediasi dan rekonsiliasi dilaksanakan kalau pemogokan tidak diperbolehkan. Tujuan mediasi untuk membujuk supaya kedua belah pihak mencapai kesepakatan.

Arbitrasi

arbitrasi adalah penyerahan perselisihan kepada pihak ketiga yang netral. Arbitrator bertindak sebagai yuri atau hakim setelah mendengar persoalan dari kedua belah pihak. Setelah menimbang-nimbang fakta maka arbitrator membuat sebuah keputusan yang bersengketa dengan keputusan terakhir dari Arbitrator harus menerima.

Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dari keinginan karyawan sendiri atau atas keputusan perusahaan, atau bukan karena kehendak kedua-duanya misalnya karena meninggal dunia atau cacat seumur hidup. Pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan oleh kemauan sendiri seperti keinginan untuk pensiun dini, untuk pindah tempat kerja biasa tidak menjadi masalah bagi perusahaan, paing-paling kalau karyawan yang mengundurkan diri menyangkut expert atau tenaga yang langka harus segera mencari gantinya. bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meliputi PHK Sementara dan PHK Permanen.

Pemutusan Hubungan Kerja Permanen

Pemberhentian tetap atau PHK permanen disebut juga Atrisi adalah perpisahan antara perusahaan dengan karyawan secara tetap karena pengunduran diri, karena pensiun, karenapelanggaran disiplin atau meninggal dunia. Dalam UU No. 13 tahun

2003 PHK adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. PHK juga dapat disebabkan karena situasi perekonomian atau terjadinya krisis moneter terjadi perampangan organisasi, likuidasi perusahaan atau penutupan salah satu unit usaha.

Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 sudah mengatur 12 (duabelas) jenis alasan PHK yaitu:

- Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri
- Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja sesuai perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- Pengunduran diri karena usia pensiun
- Pekerja meninggal dunia
- Kesalahan berat
- Kesalahan ringan
- Perusahaan tutup karena perusahaan rugi terus-menerus/force majeure
- PHK karena efisiensi
- Mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut
- Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan
- Pekerja ditahan oleh yang berwajib
- Perusahaan jatuh pailit
- Sakit berkepanjangan atau cacat karena kecelakaan kerja

Pemutusan Hubungan Kerja Sementara

Sementara tidak kerja

Alasan tidak bekerja misalkan melanjutkan pendidikan, motif keehatan, keluarga dan sebagainya. Dalam hal demikian perusahaan dapat mengizinkan dengan karyawan tidak kehilangan status, khususnya bagi mereka yang mempunyai kinerja yang baik. Kebijakan tentang upahnya tiap-tiap perusahaan dapat berbeda-beda, namun karyawan terikat pada perjanjian perusahaan.

Pemberhentian Sementara

Pemberhentian sementara karena ada motif internal perusahaan yaitu alasan ekonomi, bisnis dan krisis moneter. Kebijakan pemberhentian sementara yang bekepanjangan dapat menjai PHK permanen, misalnya karena restrukturisasi (merger, akuisisi). Pemberhentian sementara dapat diminimumkan perencanaan program SDM dengan hati-hati dan teliti. Perencanaan kepegawaian harus mengacu kepada Rencana Strategis Perusahaan.

Outplacement

Outplacement merupakan sebuah cara pemberhentian karyawan yang dapat menguntungkan maupun perusahaan. Dengan outplacement perusahaan membantu karyawan untuk mencari posisi baru, pencarian pekerjaan yang baru sebelum karyawan tersebut menjadi orang yang tidak berguna dalam perusahaan. Karyawan mendapat pekerjaan yang baru dandidak kehilangan martabatnya karena PHK, dan berdampak positif bagi moral kerja karyawan. Konseling penempatan keluar dapat berupa:

- Bimbingan karir
- Konseling psikologis
- Bantuan pencarian pekerjaan baru

Dengan program outplacement maka perusahaan banyak mendapatkan keuntungan yaitu:

- Dengan mengetahui ada program outplacement maka karyawan akan naik moral kerjanya dan akan meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan

- Dapat menolong karyawan mencari pekerjaan baru, dapat mengurangi tuntutan hukum dari karyawan yang diberhentikan

Pemutusan Hubungan Kerja Eksekutif

Biasanya tidak mempunyai prosedur banding normal dan alasan PHK tidak sejelas karyawan yang non managerial. Beberapa alasan untuk memPHK tenaga eksekutif antara lain:

- Perbedaan filosofis
- Alasan ekonomi sehingga harus ada perampingan organisasi
- Penurunan produktivitas

Disamping alasan yang legal penggantian eksekutif tidak dapat terlepas dari kepentingan pribadi Pimpinan Puncak.