

Analisis Penyelesaian Perselisihan Antara Pengusaha Dan Pekerja Pada PT Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang

Widia Ierdiana¹, Fitri Nurzana², Helen Permata Sari³, Mellyana Candra⁴

¹⁻⁴ Universitas Maritim Raja Ali Haji

Jalan Raja Dompok - Tanjungpinang 29111, Provinsi Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: widiaierdiana184@gmail.com

Abstract: An industrial relations dispute is something that occurs between entrepreneurs and workers/laborers, as well as fellow workers in the company. Therefore, there is a need for a mechanism for resolving industrial relations disputes that can be resolved quickly, precisely, fairly and cheaply. There are several types of industrial relations according to Article 2 of Law No. 2 of 2004, including disputes over rights, interests, termination of employment relations and disputes between trade unions. This research uses a qualitative approach method in the form of analysis and understanding of meaning, between a group or a number of individuals and the subject objects being analyzed. Data collection techniques use literature study methods, whether from laws, journals, articles, literature reviews or news or information from official news websites. The results of this research want to know how the resolution of disputes between employers and workers at PT Swakarya Indah Busana resulted in an agreement between both parties, where employee salaries will temporarily be paid in full for 1 month to 263 workers and the remainder will be paid in December 2023. As well as there is supervision carried out by the Manpower Service towards PT Swakarya Indah Busana.

Keywords: Settlement, Disputes, Employers and Employees

Abstrak: Perselisihan hubungan industrial merupakan suatu hal yang terjadi antara pengusaha dan para pekerja/buruh, maupun sesama para pekerja diperusahaan. Oleh karena itu, diperlukannya suatu mekanisme cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan dengan cepat, tepat, adil, dan murah. Ada beberapa jenis hubungan industrial menurut Undang-Undang Pasal 2 Undang-undang No.2 Tahun 2004 antara lain perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh. Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif yang berupa analisis dan pemahaman makna, antara sekelompok atau sejumlah individu serta objek subjek yang di analisis. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara studi literatur baik itu dari undang-undang, jurnal, artikel, kajian pustaka maupun berita atau informasi dari website berita resmi. Hasil pada penelitian ini ingin mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja pada PT Swakarya Indah Busana yang menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak, yang mana gaji karyawan untuk sementara akan dibayarkan penuh 1 bulan pada 263 pekerja dan sisanya akan dibayarkan pada bulan desember 2023. Serta adanya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja terhadap PT Swakarya Indah Busana.

Kata kunci: Penyelesaian, Perselisihan, Pengusaha dan Pekerja

LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang banyak berdiri perusahaan-perusahaan skala kecil sampai besar ditingkat nasional. Proses berjalannya suatu perusahaan ini tentunya tidak terlepas dari kontribusi pekerja atau buruh. Mereka menjadi salah satu pihak yang mana jasanya sangat dibutuhkan untuk terlibat dalam suatu proses pembangunan ekonomi. Para pengusaha dan para pekerja/buruh di dalam sebuah perusahaan ini pada hakekatnya, saling membutuhkan antara satu dan lainnya agar tercapainya tujuan dan target yang terdapat dalam perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain adanya dunia usaha maka memerlukan juga yang namanya buruh/pekerja begitu juga sebaliknya, tanpa adanya dunia usaha maka para pekerja/buruh tidak akan memperoleh lapangan pekerjaan.

Received November 16, 2023; Accepted Desember 06, 2023; Published Desember 31, 2023

* Widia Ierdiana, widiaierdiana184@gmail.com

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha biasanya terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja seperti hak dan kewajiban buruh serta hak kewajiban perusahaan yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 51 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang ada juga harus diadakan secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, meliputi aturan pekerjaan, lamanya perjanjian itu berlaku, besarnya upah perbulan, lamanya waktu cuti dan besarnya upah selama cuti, pembagian keuntungan, pemberian pensiun serta bentuk upah lainnya (Kusbianto & Silalahi, 2020).

Biasanya dalam hubungan kerja yang menyangkut hak-hak pekerja/buruh disebut dengan hak normatif. Hak normatif wajib dilaksanakan oleh para pemberi kerja yang sebagimna sudah diatur dalam undang-undang. Dalam prakteknya, hak tersebut tidak sepenuhnya dilakukan oleh pengusaha ada juga beberapa pengusaha yang melakukan hak normatif para pekerja/buruh yang masih sangat jauh dibawah ketentuan yang berlaku, sehingga dapat menimbulkan kejadian yang mana dapat merugikan para pekerja/buruh. Adapun hak normatif yang paling utama adalah berkaitan dengan upah atau gaji bagi pekerja buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh, termasuk tujuan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Seorang pekerja dapat dikatakan hidup layak apabila upah yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan dan kesehatan. Sebagai rekan dari satu industri atau perusahaan, para pekerja buruh tentunya menginginkan keadilan dan mendapatkan hak sebagaimana mestinya (Nugroho, 2018).

Hubungan antara pengusaha dan pekerja juga dikenal dengan hubungan industrial. Hubungan industrial menjadi suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Seiring berjalan waktu, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selalu dapat dikatakan berjalan dengan mulus, melainkan timbul berbagai perselisihan karena dalam membangun dan membesarkan suatu perusahaan tidak hanya sebatas hubungan atasan dan bawahan saja, tetapi permasalahan antara pengusaha dan serikat pekerja menjadi fenomena umum yang perlu ditangani. Permasalahan dan perselisihan ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang sangat wajar karena sebagian besar penduduk Indonesia kini mulai beralih profesi dan lapangan kerja yang banyak

diminati. Masih banyaknya perusahaan yang bermasalah sehingga kesenjangan antara pemilik perusahaan dan pekerja/buruh pun terjadi.

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau hubungan industrial kadangkala terjadi karena masing-masing pihak merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu, permasalahan yang dialami juga berbagai macam, misalnya sering terjadi ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan para pekerja/buruh dengan upah atau gaji yang di terima, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti, hak istirahat, perlindungan keselamatan kerja, hari tua dan lain-lainnya. Masalah pekerjaan juga dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor baik itu dari segi pendidikan, kesempatan kerja serta pertumbuhan ekonomi yang relatif masih rendah. Masalah yang terjadi ini jika tidak ditangani dengan cepat dan tepat, bisa membuat perusahaan yang memproduksi suatu barang tertentu rugi.

Salah satu perselisihan yang terjadi biasanya adalah adanya mogok kerja. Mogok kerja menjadi salah satu jalan yang ditempuh oleh pekerja yang merasa ketidakpuasan terhadap pengusaha dengan tujuan menghentikan proses produksi dalam perusahaan. Mogok kerja mencakup pengertian- pengertian dari dua unsur yaitu mogok dan kerja. Mogok kerja merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja sebagaimana tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 23 yang berbunyi: “Mogok Kerja adalah suatu perbuatan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilakukan secara bersama-sama dan/atau suatu usaha. serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.”

Permasalahan mogok kerja sebagaimana yang terjadi pada salah satu perusahaan yang ada di Kota Tanjungpinang yaitu PT. Swakarya Indah Busana. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan di Tanjungpinang yang bergerak pada bidang garment (konveksi) dengan memproduksi pakaian khususnya kemeja dan berlokasi di Km 7 Jalan DI Panjaitan Kota Tanjungpinang. Para buruh menggelar mogok kerja yang disebabkan oleh tidak terpenuhi hak para buruh yaitu penerimaan gaji atau upah yang tidak sesuai bahkan tidak dibayarkan dari bulan Juli hingga September 2023. Tidak hanya soal gaji melainkan juga BPJS ketenagakerjaan yang tidak dibayarkan selama setahun lebih oleh perusahaan tersebut.

Pentingnya kesesuaian antara buruh dan penguasa dalam menciptakan kondisi lebih harmonis dilingkungan kerja (Belanger et al. 2015 dalam Sunarto, 2021). Pemerintah harus dapat memberikan perlindungan kepada masyarakatnya baik itu kepada para pekerja maupun ke penguasanya. Pemerintah sebagai fasilitator perlu melakukan pelayanan maksimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam hal ini peranan Dinas Tenaga Kerja sangat diperlukan dalam pengawasan pelaksanaan pengupahan sebagai upaya memberdayakan

tenaga kerja atau buruh. Mereka menjadi pejabat fungsional terutama dalam mengawal peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan diberikannya surat perintah tugas (SPT) untuk mendampingi perusahaan. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis bermaksud ingin membahas mengenai bagaimana proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dan penguasa dalam hal mogok kerja yang terjadi, terutama bagi pihak yang bertanggungjawab dalam mendampingi, mengawasi dan mengatasi permasalahan yang terjadi pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.

KAJIAN TEORITIS

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang di ambil sebagai referensi dalam penulisan karya ilmiah oleh penulis yaitu:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Firdausi Dhulhijjahyani DKK pada tahun 2020 berjudul Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen konflik dalam proses penyelesaian perselisihan serta melihat peran Dinas Tenaga Kerja dalam menyelesaikan hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan dalam perspektif manajemen konflik. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data didapat dari hasil pengamatan, wawancara, pemotretan, analisis dokumen, serta catatan lapangan. Hasil akhir menunjukkan bahwa perselisihan/konflik dalam hubungan industrial di Kabupaten Pasuruan terjadi karena ketidaksesuaian hak, ketidaksesuaian kepentingan, PHK dan ketidaksesuaian serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Dalam proses penyelesaian konfliknya dilakukan perundingan bipartit terlebih dahulu selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan memiliki tanggung jawab menjadi mediator yang ikut dalam proses penyelesaian permasalahan di tingkat perundingan Tripartit.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Alden Nelson DKK pada tahun 2023 yang berjudul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri Pertambangan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada industri pertambangan yang mana dijelaskan hubungannya dengan salah satu perusahaan pertambangan yang ada di papua. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan pembuat emas terbesar di dunia dan pembayar pajak terbesar di Indonesia. Adapun penyelesaian yang terjadi pada perusahaan ini yaitu tidak mematuhi adanya kontrak. Terjadinya Perselisihan perburuhan di industri pertambangan ini disebabkan para pekerja dilarang bekerja karena upah yang mereka terima rendah dan mereka menuntut kenaikan upah. Penelitian menggunakan

penelitian kualitatif pendekatan deskriptif yang mana menggumpulkan data secara deskriptif yang menjelaskan topik penelitian secara keseluruhannya. Hasil dari penelitian ini adanya kesepakatan yang dicapai antara para pekerja dan industri terkait untuk menaikkan upah dari pekerja terendah ke pekerja tertinggi

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Harry A Tuhumury pada tahun 2019 yang berjudul penyelesaian perselisihan terhadap penuntutan pesangon antara pihak perusahaan dan pihak karyawan (Studi Pada PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura). Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini membahas adanya Penyelesaian sengketa hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan yang terjadi di PT. Nindya Karya Persero Cabang Jayapura, yang mana dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan ini dengan cara melakukan teknik pendekatan bipatrit. Membahas permasalahan yang terjadi antara kedua belah pihak sehingga akan terjadi pembicaraan yang membahas permasalahan hak maupun kewajiban baik itu secara aturan maupun negoisasi. Perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi pada perusahaan milik Negara tersebut dapat diatasi dengan baik, dimana masing-masing pihak sama-sama membuang sifat egois dengan cara sedikit berkorban untuk mencapai kesepakatan sesuai dengan undang-undang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan cara yang berupa analisis dan pemahaman makna, antara sekelompok atau sejumlah individu serta objek subjek yang dianalisis pada penelitian. Adapun pada penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara studi literatur yang berasal dari peraturan perundang-undangan, jurnal, artikel, kajian pustaka maupun berita atau informasi dari website berita resmi, yang bersangkutan dengan fenomena penelitian yaitu cara penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan. Teknik analisis yang digunakan dengan cara deskriptif kualitatif. Data yang sudah didapatkan dan dikumpulkan kemudian diklasifikasikan menurut sumber untuk ditelaah, dikaji dan dianalisa secara menyeluruh agar dapat uraikan dan hubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang lebih terperinci berdasarkan dengan pertanyaan penelitian serta nantinya bisa dilakukan untuk penarikan kesimpulan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, atau gabungan pengusaha dan pekerja, serta rekan kerja dalam satu organisasi merupakan pihak-pihak yang terlibat dalam

permasalahan hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan lembaga dan prosedur yang cepat, akurat, adil, dan berbiaya rendah untuk menyelesaikan permasalahan terkait ketenagakerjaan. Menurut ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, permasalahan hubungan industrial ada berbagai macam, yaitu:

1. Permasalahan hak yang diakibatkan oleh tidak terpenuhinya hak, akibat perbedaan penerapan dan penafsiran undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan ketenagakerjaan bersama.
2. Permasalahan kepentingan mengenai perkembangan dan perubahan syarat-syarat kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, sehingga menimbulkan permasalahan dalam hubungan kerja.
3. Permasalahan pemutusan hubungan kerja tentang perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dibuat oleh salah satu pihak saja.
4. Permasalahan perburuhan karena tidak adanya saling pengertian mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh, serta perselisihan antara keduanya dalam suatu organisasi.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat beberapa pendekatan atau prosedur yang dapat digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain:

1. Mengupayakan penyelesaian secara damai melalui perundingan merupakan langkah awal dalam penanganan permasalahan hubungan perburuhan.
2. Hasil perundingan dituangkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (KKB) apabila para pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan dalam perundingan.
3. Apabila penyelesaian tidak dapat dicapai melalui perundingan, maka salah satu pihak yang terlibat atau keduanya dapat membawa permasalahan tersebut ke Departemen Tenaga Kerja untuk diselesaikan melalui mediator atau pegawai yang bertindak sebagai perantara.
4. Perantara menawarkan kepada pihak-pihak yang berseberangan pilihan untuk meminta juri terpisah memutuskan permasalahan melalui arbitrase sebelum melakukan mediasi di antara mereka. Proses mediasi akan selesai dalam waktu 7 hari sejak pengaduan diterima (Thamrin S, 1991, p. 93).

Berikut ini penjelasan lebih lengkap yang dapat diberikan baik melalui maupun di luar pengadilan hubungan industrial, (Kompas.com, 2022):

1. Untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial, pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit secara musyawarah harus dilakukan terlebih dahulu untuk mencapai kesepakatan dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak dan diajukan ke pengadilan hubungan industrial terjadi apabila perselisihan diselesaikan dan tercapai kesepakatan bersama. Namun perundingan bipartit dianggap tidak berhasil jika salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan dalam jangka waktu yang ditentukan atau jika pembahasan telah dilakukan namun belum tercapai kesepakatan. Negosiasi pihak ketiga, seperti mediasi dan konsiliasi, dapat dilakukan oleh salah satu atau kedua belah pihak.
2. Konsiliasi dan proses penyelesaian konflik melalui musyawarah dan mediasi yang dilakukan oleh mediator pada Dinas Ketenagakerjaan kota/kabupaten. Mediasi merupakan komponen penting dalam upaya penyelesaian konflik hubungan industrial, apa pun jenis perselisihannya. Sebaliknya, konsiliasi merupakan proses pengambilan keputusan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh konsiliator yang terdaftar resmi di Dinas Ketenagakerjaan kabupaten atau kota. Menteri Tenaga Kerja atau pejabat lain yang ditunjuk memberikan legitimasi kepada konsiliator yang terdaftar. Konflik kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antar pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Apabila kesepakatan dicapai melalui mediasi atau konsiliasi, maka dibuatlah kesepakatan bersama dan diajukan ke pengadilan hubungan industrial. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak dapat mencapai kesepakatan, para pihak perlu memberikan tanggapan tertulis baik menerima atau menolak usulan tertulis mediator atau konsiliator, meliputi:
 - rekomendasi tertulis dianggap ditolak oleh pihak-pihak yang tidak menyampaikan pendapatnya,
 - konsiliator atau mediator membuat perjanjian bersama yang diajukan ke pengadilan hubungan industrial apabila para pihak menerima usulan tertulis tersebut,
 - dalam hal salah satu pihak atau lebih menolak nasehat tertulis, para pihak dapat membawa permasalahannya ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan.
3. Melakukan arbitrase yaitu proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui kesepakatan formal antara para pihak yang bersengketa untuk menyerahkan permasalahan tersebut kepada arbiter. Keputusan yang diambil oleh panel arbitrase bersifat final dan mengikat semua pihak yang terlibat, serta mempunyai bobot hukum. Perselisihan kepentingan dan perbedaan pendapat antar pekerja atau serikat pekerja

dalam satu perusahaan diselesaikan melalui arbitrase. Arbiter yang berwenang menyelesaikan sengketa haruslah seseorang yang dipilih oleh Menteri dan dapat beroperasi dimana saja di Indonesia. Langkah pertama dalam proses penyelesaian arbiter adalah upaya mempertemukan pihak-pihak yang bersengketa. Arbiter atau majelis arbiter harus membuat rancangan akta perdamaian jika disepakati penyelesaiannya. Sedangkan jika tidak, arbiter akan mengambil keputusan yang harus diikuti oleh para pihak. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Pengadilan negeri membentuk pengadilan hubungan industrial, yaitu pengadilan khusus yang berwenang menyelidiki, memutus, dan memutus perkara yang mengakibatkan gangguan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus perkara yang menyangkut pelanggaran hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perpecahan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan baik pada tingkat pertama maupun tingkat terakhir. Kecuali dalam hal ditentukan lain peraturan perundang-undangan acara perdata yang mengatur peradilan umum juga mengatur peradilan hubungan industrial (Harrumma,2022).

Adapun Dinas Tenaga Kerja atau yang disingkat dengan Disnaker disini merupakan lembaga negara yang bertugas mengawasi seluruh aspek lingkungan kerja. Hal ini mencakup pemantauan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja dan membantu pencari kerja dalam memperoleh keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi permintaan bekerja. Selain mengolah lapangan kerja dan mencegah ketidakpuasan sosial di masyarakat, peran Dinas Ketenagakerjaan adalah menjalankan kewajibannya sebagai entitas negara.

Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja itu sendiri, yang mempunyai kompetensi dan independensi untuk menjamin terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam peraturan tersebut.” Bidang pengawasan ketenagakerjaan menjadi fokus pada kajian ini karena di sinilah ditemukan pengawasan terhadap standar ketenagakerjaan dan pengawasan permasalahan hukum ketenagakerjaan oleh penegak hukum.

Dalam melaksanakan tugasnya, bagian Pengawasan Ketenagakerjaan membagi tanggung jawabnya menjadi beberapa bagian yang masing-masing dipimpin oleh seorang kepala bagian yang melapor kepada kepala bidang dan menduduki jabatan lebih rendah, diantaranya:

1. Bagian Pengawasan Norma Ketenagakerjaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- Membuat jadwal kegiatan, melakukan pendampingan dan mengawasi penerapan norma ketenagakerjaan
- Melakukan pengawasan di tempat kerja, dan memberikan nasihat kepada dunia usaha, serikat pekerja, dan pekerja mengenai hak dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. dan peraturan
- Mengawasi praktik perekrutan, penempatan, dan pelatihan di perusahaan untuk memastikan bahwa undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang relevan dipatuhi
- Membentuk hubungan kerja sama dengan organisasi terkait untuk melaksanakan tanggung jawab pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan

2. Bagian penegakan hukum tugasnya sebagai berikut:

- Menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan masalah hukum ketenagakerjaan
- Mengelola koordinasi dengan instansi terkait
- Menyelesaikan tugas lain yang dialokasikan di lapangan

Pada pembahasan ini PT Swakarya Indah Busana merupakan Pt yang berada di kota tanjung pinang, Pt yang bergerak pada bidang garment yang memproduksi pakaian khususnya pada kemeja kini mengalami bentuk perselisihan hak terkait dengan upah atau gaji, tunjangan hingga beberapa hal lain yang tidak dipenuhi perusahaan. Sebelumnya, para pekerja di perusahaan mengalami penghentian atau mogok kerja selama beberapa hari. Mereka menuntut perusahaan segera membayarkan hak pekerja selama 3 bulan gaji. Badan yang membidangi ketenagakerjaan mempunyai kewajiban untuk melakukan rekonsiliasi dan perundingan dengan para pihak yang berselisih guna menyelesaikan permasalahan yang menimbulkan terjadinya mogok kerja, baik sebelum maupun pada saat terjadinya mogok kerja. Jika kesepakatan tercapai selama negosiasi, kesepakatan bersama harus dibuat dan ditandatangani oleh semua pihak, dan pekerja yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan bertindak sebagai saksi. Pekerja dan penyalur tenaga kerja wajib melaporkan permasalahan yang memicu terjadinya mogok kerja kepada badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan (Caecar & Markoni, 2022).

Dalam upaya penyelesaian perselisihan tersebut, pihak perusahaan telah melakukan upaya tingkat pertama yaitu melakukan perundingan damai. Dan dalam perundingan tersebut juga tercapai kesepakatan bersama yaitu perusahaan akan membayar 1 bulan gaji dari 3 bulan gaji yang belum dibayarkan kepada ratusan pekerja. Selain itu, Inspektorat Ketenagakerjaan Provinsi Kepri, Said Muhammad Taufik, mengatakan (berdasarkan laporan tribunnews.com

Batam), pihaknya telah melakukan pertemuan dengan pihak perusahaan dan karyawan serta serikat pekerja. Adapun dari hasil pertemuan dan kesepakatan kedua belah pihak, gaji pegawai selama satu bulan pada Juli 2023 telah dibayarkan penuh kepada 263 pekerja. Sedangkan sisa perjanjian yang ada akan dibayarkan pada Desember 2023. Termasuk sisa tunjangan hari raya yang belum dibayarkan juga akan dibayarkan pada bulan tersebut. Dengan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, pekerja akan kembali bekerja seperti biasa pada hari Jumat tanggal 1 Oktober 2023.

Pengawas Disnaker mengatakan, dari pengawasan yang dilakukan, penyebab perusahaan tidak bisa membayar karena pembeli yang memesan produk buatan perusahaan belum melakukan pembayaran. Ditambah lagi, perusahaan harus menanggung biaya produksi dan bahan baku yang akan digunakan untuk produksi. Namun, perusahaan harus bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja. Perusahaan pun merespons upaya Dinas Tenaga Kerja yang terlambat membayar gaji pekerja. Bahkan, pihak perusahaan juga berupaya menutupi segala kekurangan tersebut dengan menjual sejumlah aset perusahaan. Meski sudah ada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja terkait pembayaran gaji dua bulan, namun Disnaker Kepri akan terus melakukan pengawasan. Khususnya mengenai gaji pekerja pada bulan Oktober hingga Desember (Simamora, 2023).

Sesuai dengan undang-undang yang berlaku perselisihan perburuhan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu supaya permasalahan yang terjadi bisa terselesaikan dengan baik dan dapat mencapai kesepakatan bersama melalui tahapan- tahapan penyelesaiannya, menyelesaikan dan memberikan penjelasan terkait permasalahan yang terjadi antara para buruh dan pengusaha. Permasalahan yang terjadi antara para buruh dan pengusaha yaitu di PT Swakarya Indah Busana sudah mencapai titik terang dan sudah mendapatkan cara penyelesaian sesuai dengan undang-undang serta adanya pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perselisihan atau konflik yang terjadi antara pengusaha dan pekerja terutama pada PT. Swakarya Indah Busana sudah dilakukan mekanisme penyelesaian perselisihan yang sesuai antara lain melalui negosiasi, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Divisi Pengawasan Ketenagakerjaan telah bertanggung jawab dalam memantau norma-norma ketenagakerjaan dan penegakan hukum. Perusahaan dan karyawan juga sudah mencapai kesepakatan untuk membayar sisa gaji dan tunjangan hari raya. Disnaker menjelaskan, ketidakmampuan perusahaan membayar karena tertundanya pembayaran dari

pembeli, namun perusahaan tetap bertanggung jawab atas hak-hak pekerja. Perusahaan setuju untuk membayar sisa gaji dan tunjangan hari raya sehingga para pekerja kembali bekerja seperti biasanya. Disnaker juga akan terus melakukan pengawasan terhadap pembayaran gaji pekerja, dengan kata lain maka perselisihan di PT Swakarya Indah Busana telah diselesaikan sesuai hukum dan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu perlunya komunikasi yang terbuka dan jujur antara pengusaha dan pekerja, bisa dilakukan dengan pertemuan rutin, sesi umpan balik dan mendengarkan secara aktif untuk memahami perspektif satu sama lain agar bisa menghindari perselisihan hak seperti ini tidak terulang lagi. Kemudian bagi pemerintah terutama Disnaker juga perlu untuk memperjelas peran dan tanggung jawab yang dipunya, pastikan kedua belah pihak memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Hal ini dapat membantu mencegah kesalahpahaman dan kebingungan yang dapat berujung pada konflik juga dapat membantu kedua belah pihak mencapai solusi yang saling menguntungkan.

DAFTAR REFERENSI

- Alden Nelson, F. J. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri Pertambangan, 237 - 245.
- Asri Wijayanti, S. M. (2009). hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Caecar, M. F., & Markoni, M. (2022). Kajian Yuridis Tentang Mogok Kerja Tidak Sah oleh Pekerja PT. Mekar Armada Jaya. Jurnal Multidisiplin Indonesia, 1(1), 78-94.
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan). PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 14(1), 32-41.
- Harruma, I. (2022, Mei 10). Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Retrieved from https://nasional.kompas.com/read/2022/05/10/04300011/cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial?page=all#google_vignette, diakses tanggal 22 November 2023
- Kusbianto & Silalahi, Dian Hadian, Hukum Perburuhan (Medan: Enam Media 2020).
- Nugroho, F. S. (2018). Peran Serikat Buruh Kerakyatan (Serbuk) Dalam Advokasi Pemenuhan Hak Normatif Buruh Anggota Di Pt. Siam Indo Concrete Products Kabupaten Karawang Jawa Barat Indonesia (Doctoral Dissertation, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Roland. (2023, September 27). Tak Digaji, Ratusan Buruh PT Swakarya Indah Busana Mogok Kerja. Retrieved from presmedia.id: <https://presmedia.id/berita-77036/tak-digaji-ratusan-buruh-pt-swakarya-indah-busana-mogok-kerja.html>, diakses tanggal 20 November 2023

Simamora, A. (2023, Oktober 03). PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dan Pekerja Capai Sepakat Soal Bayar Gaji. Retrieved from batam.tribunnews.com: <https://batam.tribunnews.com/2023/10/03/pt-swakarya-indah-busana-tanjungpinang-dan-pekerja-capai-sepakat-soal-bayar-gaji>, diakses pada tanggal 23 November 2023

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sunarto, S. (2021). Faktor Penyebab dan Cara Penyelesaian Konflik Antara Manajemen dan Serikat Pekerja. AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 16(1).

Thamrin S, S. (1991). Hukum Perburuhan. Pekanbaru: UIR Press.

Tuhumury, H. A. Penyelesaian Perselisihan Terhadap Penuntutan Pesangon Antara Pihak Perusahaan Dan Pihak Karyawan.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial