

Analisis Penyelesaian Hubungan Kerja yang Terjadi di Perusahaan Industri Perhotelan

Alden Nelson¹, Erika Chanada², Ferdianto Riady³, Kevin Salim⁴, Vincent Nicholas⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Abstract

In a job, there is a working relationship between the employer and the worker. The working relationship between employers and workers does not always work well and harmoniously. In the employment relationship agreement, disputes or conflicts may arise between employers and workers. Labor relations disputes can be complex problems and obstacles that need to be handled properly. The object in this study is a company which is engaged in tourism and hospitality. The type of research used is qualitative and data collection methods with secondary data. The results of the study show that dispute resolution is carried out in court. The judge's decision stated that the demotion carried out by the company was not in accordance with procedures and had no reason. The company is also based on the approved work agreement must carry out its obligations, namely paying off employee rights.

Keywords: *Employment relations, disputes, employers, workers*

Copyright (c) 2023 Alden Nelson

✉ Corresponding author :

Email Address : alden.nelson@uib.ac.id

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang, kegiatan industri berkembang dengan pesat hampir di seluruh dunia. Kehidupan ekonomi sangat bergantung pada jalannya kegiatan industri. Kegiatan industri menjadi salah satu penopang utama perekonomian manusia. Menurut Ridwan et al. (2014) industri merupakan semua aktivitas, tindakan, atau proses ekonomi yang terlibat dalam produksi, pengolahan, atau transformasi bahan baku dasar menjadi suatu produk yang memiliki nilai tambah dan berguna untuk dikonsumsi, serta dapat mendukung penyediaan layanan. Menurut Prajnaparamita (2018) tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat krusial bagi suatu negara karena kehadirannya memungkinkan pemanfaatan optimal dari faktor produksi alam dan modal. Tanpa adanya tenaga kerja, produksi dan pengembangan sumber daya alam dan modal akan terhambat dan tidak efektif. Dalam konteks ini, tenaga kerja memainkan peran penting dalam mengoptimalkan potensi ekonomi suatu negara.

Dalam suatu pekerjaan, tentu ada ikatan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau tenaga kerja. Menurut Pamungkas & Irawan (2021) Hubungan kerja adalah kesepakatan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan yang dilakukan, besaran upah yang diterima, serta petunjuk atau perintah yang diberikan oleh pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kerja didasarkan pada sebuah perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban dari kedua pihak, terutama dalam hal pelaksanaan pekerjaan dan

penerimaan upah. Dalam suatu perjanjian hubungan kerja, terkadang muncul perselisihan atau konflik antara pembisnis atau pemberi kerja dan pekerja (tenaga kerja).

Desriwulandari & Putra (2016) menjelaskan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selalu berjalan dengan baik dan harmonis. Konflik-konflik yang muncul dari hubungan kerja tersebut dapat disebabkan oleh perselisihan kepentingan, hak, atau antar serikat pekerja. Akibat dari konflik dapat memicu sanksi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) dan demosi (penurunan jabatan). Perselisihan hubungan kerja dapat menjadi hambatan dan permasalahan yang rumit, jika tidak ditangani dengan baik, dikarenakan berhubungan langsung dengan hak dan kewajiban antar pihak yang bersangkutan. Sehingga diperlukan solusi dan cara penyelesaian yang benar dan efektif, agar dapat diselesaikan dengan baik, berdasarkan hukum yang berlaku, serta tidak merugikan pihak yang bersangkutan. Pada artikel ini, penulis akan membahas topik mengenai "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja". Penulis akan mengambil salah satu studi kasus perselisihan hubungan kerja dalam perkara demosi karyawan kontrak di salah satu perusahaan industri perhotelan, Serta mempelajari dan mencari solusi yang baik untuk mencegah dan menyelesaikan permasalahan secara benar dan efektif.

KAJIAN LITERATUR

Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan pria atau wanita yang sedang atau akan bekerja didalam ataupun diluar hubungan kerja untuk mendapatkan barang dan jasa agar dapat memenuhi keperluan masyarakat (Sipayung et al., 2022). Ketenagakerjaan adalah semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama, serta setelah masa kerja berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan akan mengatur mengenai semua yang berhubungan dengan pekerja, seperti kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan, magang, dan lain sebagainya (Hartono, 2021). Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengurus mengenai ketenagakerjaan.

Hubungan Industrial

Berdasarkan UUK Pasal 1 Angka 16 hubungan industrial merupakan sebuah sistem hubungan yang terdiri dari beberapa pelaku pada proses produksi barang atau jasa yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja yang berdasarkan nilai Undang-Undang Dasar dan Pancasila (Azhar, 2015). Hubungan industrial berhubungan dengan kesepakatan antara buruh dan pemerintah, pengusaha, serta hukum yang ada. Hubungan industrial yang harmonis serta baik antara pekerja dengan pengusaha akan mencegah munculnya konflik yang dapat terjadi pada hubungan industrial. Hubungan yang baik akan menambah lapangan kerja sehingga dapat mengurangi pengangguran serta meningkatkan taraf hidup buruh (Dhulhijjahyani et al., 2020).

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial ialah suatu ketidaksepakatan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat buruh. Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 Angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- Perselisihan hak

Perselisihan yang muncul karena adanya hak yang tidak dipenuhi sehingga muncul perbedaan penafsiran atau pelaksanaan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan UU, dan peraturan perusahaan.

- Perselisihan kepentingan
Perselisihan yang disebabkan oleh pendapat yang tidak sesuai tentang pembentukan atau perubahan syarat kerja pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja
Perselisihan yang timbul ketika terdapat perbedaan pendapat mengenai penghentian hubungan kerja oleh salah satu pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut.
- Perselisihan antar serikat buruh pada 1 perusahaan
Perselisihan yang terjadi antara serikat buruh dengan serikat buruh lainnya pada sebuah perusahaan yang disebabkan oleh tidak sesuainya paham tentang pelaksanaan hak, keanggotaan, dan kewajiban serikat pekerja (Anggraini, 2023).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konflik yang terjadi di hubungan industrial dapat dilakukan dengan pengadilan dan diluar pengadilan. Terdapat beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan yaitu:

- Bipartit
Lembaga bipartit merupakan sebuah bentuk pengusaha dan pekerja dengan rangka agar dapat mengatasi permasalahan yang muncul.
- Mediasi
Mediasi merupakan penyelesaian permasalahan perselisihan kepentingan, hak, PHK, dan antar serikat pekerja di sebuah perusahaan dengan didukung oleh bantuan seorang penengah yang disebut mediator.
- Konsiliasi
Penyelesaian perselisihan PHK, kepentingan, hak, dan antar serikat pekerja pada sebuah perusahaan dengan didukung oleh bantuan seorang konsil.
- Arbitrase
Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dan perselisihan kepentingan pada sebuah perusahaan dengan kesepakatan secara tertulis oleh pihak yang berselisih untuk diserahkan pengurusannya pada arbiter.

METODOLOGI

Dalam makalah ini topik yang dijelaskan ialah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja dengan judul "Analisis Penyelesaian Hubungan Kerja yang Terjadi di Perusahaan Industri Perhotelan". Aditya (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian ialah kegiatan untuk menyusun suatu karya ilmiah dengan memanfaatkan data yang benar, serta merumuskan solusi yang tepat terkait topik yang dianalisis. Dalam penelitian terdapat jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penulisan makalah ini, metode kualitatif akan digunakan oleh penulis, yakni dengan mencari dan mengumpulkan laporan, studi kasus, artikel, ataupun informasi yang berbentuk tulisan yang berkaitan dengan topik yang diambil. Data yang sudah dikumpulkan,

kemudian akan diteliti dan analisis untuk merumuskan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang dibahas yaitu penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Objek yang diambil dari penelitian ini ialah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata dan perhotelan. Pemilihan perusahaan tersebut sebagai objek penelitian dikarenakan adanya kasus perselisihan hubungan kerja terkait permasalahan demosi karyawan kontrak yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam mengumpulkan data, ada 2 jenis data yang dipakai untuk mengumpulkan informasi, yaitu data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dengan cara mengambil data langsung dari sumbernya, misalnya dengan melakukan wawancara atau observasi langsung terhadap peristiwa atau objek yang diteliti. Sementara itu, sumber data sekunder diperoleh dengan cara tidak langsung atau menggunakan media perantara, seperti laporan, artikel, buku, dan lainnya. Teknik mengumpul data yang dilakukan pada penelitian adalah studi dokumen. Studi dokumen merupakan pengumpulan data dengan mempelajari beberapa dokumen yang dapat digunakan sebagai analisis (Teniwut, 2022).

Dalam makalah ini, metode pengumpulan data yang akan dipakai oleh penulis ialah data sekunder. Penulis akan mengumpulkan informasi dan data dari sumber-sumber yang sudah dipublikasikan, seperti artikel, laporan, dan informasi lainnya. Informasi yang didapat akan dianalisis untuk merumuskan faktor-faktor permasalahan dan solusi atas masalah yang dibahas dalam makalah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rangkuman Kasus

Pada kasus ini, salah satu karyawannya merasa dirugikan karena adanya penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaannya terhadap karyawannya dengan alasan yang diberikan oleh pihak perusahaan ialah karyawannya tidak dapat menggapai target atau tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi, karyawan tersebut merasa ia sudah menjalankan tugasnya dengan baik dan berhasil menggapai target yang telah ditentukan oleh perusahaannya.

Penurunan jabatan atau yang dikenal dengan demosi yang dilakukan oleh perusahaan ini terhadap karyawan tersebut yang sebelumnya menjabat diposisi Director of Sales Marketing, didemosikan menjadi Front Desk Assistant, Pada sebelum didemosi, karyawan tersebut menerima gaji sebesar Rp.18.000.000, setelah terjadinya demosi, gaji yang diterima oleh karyawan tersebut hanya sebesar Rp.2.000.000. Pada bulan Desember tanggal 7 tahun 2015, karyawan tersebut menerima surat peringatan kedua kalinya dan pada bulan maret tanggal 29 tahun 2016, karyawan tersebut menerima surat PHK dari perusahaan itu tanpa didasari dengan maksud yang jelas, padahal masa kontrak karyawan tersebut baru akan berakhir pada September tanggal 30 tahun 2016, gaji yang dibayar oleh perusahaan tersebut juga tidak seutuhnya dan perusahaan tersebut juga tidak membayarkan tunjangan seperti yang telah disepakati dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Pihak karyawan pun mengajukan gugatan terhadap perusahaan tersebut (Desriwulandari & Putra, 2016).

Penyelesaian Kasus

Pada Pertimbangan hakim yang memegang kasus ini, bahwa penurunan jabatan atau Demosi yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak sesuai prosedur dan tidak beralasan dalam melakukan penurunan jabatan tersebut terhadap karyawan.

Dan hakim pun mengatakan bahwa penurunan jabatan tersebut juga telah menyalahi prosedur.

Pihak perusahaan melakukan pengakhiran perjanjian kerja yang telah disetujui secara sepihak dan dengan tidak dilandasi oleh alasan yang logis dan jelas, maka hakim menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tersebut tidak sah dimata hukum dan ketentuan peraturan UU. Pihak perusahaan juga berdasarkan perjanjian yang telah disetujui harus melaksanakan kewajibannya yakni melunasi hak karyawan tersebut sesuai dengan surat perjanjian yang telah disetujui oleh pihak perusahaan dan karyawan.

Putusan yang dijatuhkan hakim kepada pihak perusahaan tersebut telah sesuai dengan UUK Pasal 32 ayat (1) tentang ketenagakerjaan yang dimana menyatakan "Penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan tanpa diskriminatif". Pihak perusahaan telah melakukan tindakan demosi atau penurunan jabatan secara sepihak terhadap salah satu karyawannya dan telah terbukti aksi yang diambil perusahaan tersebut melanggar ketentuan yang tercantum dalam UUK, PKB, dan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Sehingga, perusahaan harus membayar hak gaji karyawan yang bersangkutan.

Aksi pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 61 ayat (1) UUK, yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan jika karyawan telah meninggal dunia, masa perjanjian kerja telah berakhir, ada putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap, atau terjadi kejadian khusus yang menyebabkan hubungan kerja berakhir.

Solusi Kasus

Mengatasi permasalahan perselisihan hubungan kerja dapat menjadi suatu tantangan yang kompleks, karena melibatkan berbagai faktor dan kepentingan yang berbeda. Dalam upaya untuk menyelesaikan ataupun mencegah permasalahan perselisihan hubungan kerja yang dapat terjadi di perusahaan manapun. Menurut Wijaya & Subekti (2021) terdapat cara penyelesaian yang dasar yang tidak menggunakan jalur pengadilan yakni penyelesaian melalui bipartit yaitu dengan mengadakan perundingan antar pihak, penyelesaian melalui mediasi yaitu perundingan dengan ditengahi oleh mediator yang berperan sebagai pihak netral, penyelesaian melalui konsiliasi yaitu dengan musyawarah yang dimediasikan oleh seorang konsiliator yang bersifat netral, dan penyelesaian melalui arbitrase yaitu dengan diserahkan permasalahan kepada arbiter yang memiliki putusan yang mengikat dan final. Tidak hanya itu terdapat solusi atau langkah yang dapat diambil agar proses perundingan dapat berjalan dengan lancar, antara lain:

- Membangun komunikasi yang efektif secara terbuka, jujur, dan yang memperhatikan kepentingan bersama
- Membuat aturan dan kebijakan yang jelas dan transparan, agar pihak yang bersangkutan dapat memahami hak dan kewajiban masing pihak, sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahpahaman ataupun ketidakadilan.
- Meningkatkan keterampilan manajemen konflik, dengan mengadakan seminar pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan konstruktif dan berkelanjutan.

- Berusaha untuk melibatkan mediator sebagai penengah yang bersifat netral, agar tidak ada terjadinya memihak terhadap pihak tertentu.
- Membentuk sebuah tim penyelesaian sengketa dari merupakan perwakilan dari masing-masing pihak, untuk mencari solusi atas perselisihan yang terjadi dan menghindari terjadinya konflik yang lebih besar.

SIMPULAN

Dalam sebuah kontrak kerja, terdapat keterikatan antara pemberi kerja dan pekerja atau tenaga kerja. Hubungan kerja ini ialah sebuah kesepakatan antar pengusaha dan pekerja yang mencakup aspek yakni jenis pekerjaan yang harus dilakukan, jumlah gaji yang akan diterima, serta petunjuk atau perintah yang akan diberikan oleh pengusaha. Selain itu, perjanjian ini juga mengatur hak dan kewajiban dari kedua masing pihak. Dalam situasi ini, ada kemungkinan munculnya perselisihan atau konflik antara pemberi kerja dan pekerja.

Perselisihan hubungan kerja dapat menjadi hambatan dan permasalahan yang rumit, jika tidak ditangani dengan baik. Hal ini dikarenakan perselisihan ini berhubungan langsung dengan hak dan kewajiban antar dari pihak yang bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan solusi dan cara penyelesaian yang tepat dan efektif, agar dapat diselesaikan dengan baik yang berdasarkan hukum dan undang-undang yang berlaku, tidak merugikan pihak yang bersangkutan, dan diselesaikan dengan tujuan mencapai kepentingan bersama.

Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti tentang perselisihan perjanjian hubungan kerja yang terjadi, dimana terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan demosi karyawan kontrak di perusahaan tersebut. Penulis akan menggunakan metode kualitatif dan data sekunder dengan mencari dan mengumpulkan artikel, laporan, dan studi kasus yang berkaitan dengan topik yang bersangkutan.

Pada kasus yang terjadi, salah satu karyawannya merasa dirugikan karena adanya penurunan jabatan yang dilakukan oleh perusahaannya terhadap karyawannya dengan alasan yang diberikan oleh pihak perusahaan ialah karyawannya tidak dapat menggapai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, karyawan tersebut merasa ia telah mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan di pengadilan dengan putusan hakim yang memegang kasus ini, menyatakan bahwa penurunan jabatan atau Demosi yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak sesuai prosedur dan tidak beralasan dalam melakukan penurunan jabatan tersebut terhadap karyawan. Sehingga hakim pun mengatakan bahwa penurunan jabatan tersebut telah menyalahi prosedur. Putusan yang dijatuhkan hakim kepada pihak perusahaan adalah perusahaan telah melanggar aturan UUK Pasal 32 ayat (1). Akibatnya pihak perusahaan diwajibkan untuk membayar hak gaji yang belum diterima oleh karyawannya tersebut.

Rekomendasi atau saran yang dapat diberikan mengenai permasalahan yang dibahas adalah, yakni:

- Membuat peraturan yang mudah dipahami dan jelas oleh semua pihak yang bersangkutan.
- Meningkatkan komunikasi antar pihak pengusaha dan pekerja untuk memperbaiki hubungan kerja secara harmonis.

- Menerapkan kebijakan yang transparan dan adil, terutama dalam hal gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja.
- Perjanjian hubungan kerja atau kontrak kerja yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis disampaikan dengan tata bahasa yang benar dan jelas mengenai hak dan kewajiban setiap pihak, agar tidak menimbulkan kesalahpahaman atau interpretasi yang berbeda-beda, yang kemudian akan berakhir menjadi konflik antar pihak yang bersangkutan
- Membangun budaya kerja yang saling menghormati dan menghargai antar pengusaha dan pekerja.
- Menyelesaikan masalah dengan baik secara terbuka yakni mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi.

Referensi:

- Anggraini, E. S. (2023). PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Syntax Admiration*, 4(3).
- Arnold, P. W., Nainggolan, P., & Damanik, D. (2020). Analisis Kelayakan Usaha dan Strategi Pengembangan Industri Kecil Tempe di Kelurahan Setia Negara Kecamatan Siantar Sitalasari. *Jurnal Ekuilnomi*, 2(1), 29–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v2i1.104>
- Azhar, M. (2015). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Desriwulandari, I. A., & Putra, D. N. R. A. (2018). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt-PHI/2016/PN Dps). *Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 1–17.
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Jurnal Profit*, 14(1).
- Hartono, A. P. (2021). TINJAUAN YURIDIS TENTANG OMNIBUS LAW KETENAGAKERJAAN DALAM SITUASI PANDEMI COVID-19. *Journal Of Law*, 7(2).
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *AJUDIKASI*, 5(1), 99–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>
- Prajnaparamita, K. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2), 215–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v1i2.215-230>
- Sipayung, P. D., Manullang, S. O., Gelong, H. R., Nasrin, Hijriani, Anggusti, M., & Faried, A. I. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan* (J. Simarmata, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Ridwan, Muh., Hartutiningsih, & Hatuwe, M. (2014). Pembinaan Industri Kecil dan Menengah pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kota Bontang. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 187–199. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52239/jar.v2i2.510>
- Teniwut, M. (2022). *Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian*. Media Indonesia.
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474–485. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jpku.v9i2.34150>