

BAB 6. Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis pelaksanaan hubungan industrial di PT X, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal. Kesimpulan yang pertama adalah mengenai jenis konflik. Jenis konflik yang terjadi di PT X masih merupakan konflik yang masih dapat diselesaikan secara musyawarah. Konflik yang sering terjadi adalah mengenai perselisihan hak saat karyawan menginginkan adanya kenaikan gaji karena merasa beban kerja yang banyak.

Dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik, PT X hanya menggunakan secara maksimal 2 (dua) sarana hubungan Industrial. Sarana tersebut adalah peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Kedua sarana ini menjadi koridor utama dalam menjalankan operasional perusahaan. Segala tindakan atau perbuatan yang dilakukan harus berdasarkan pada peraturan perusahaan. Pengawasan pelaksanaan yang ketat bertujuan agar PT X mampu mencapai visi yang telah ditetapkan dengan menjalankan misinya.

Sarana yang belum digunakan secara maksimal menurut penulis adalah sarana Lembaga kerjasama bipartite, Lembaga kerja sama tripartite, organisasi pengusaha, perjanjian kerja bersama dan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Alasannya adalah karena serikat pekerja tidak terbentuk secara organisasi tertulis, masih hanya berupa kelompok saja. Lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum digunakan karena memang tidak ada kasus yang bisa dibawa melalui jalur hukum.

Meskipun hanya sedikit sarana hubungan industrial yang digunakan hubungan industrial di PT X bisa dikatakan cukup baik. Alasannya adalah karena asisi rasa kemanusiaan, yaitu hubungan personal antara kepala bagian dan karyawan. Semua permasalahan dapat diselesaikan dengan kepala dingin (musyawarah) berdasarkan prinsip hubungan industrial Pancasila untuk saling mengerti dan memahami kebutuhan masing-masing pihak.

Meskipun sudah memiliki aturan atau kebijakan mengenai kenaikan gaji, namun masih saja ada karyawan yang meminta kenaikan gaji sebelum waktu evaluasi. PT X juga sudah memiliki kebijakan bahwa setiap karyawan harus mengerti dan memiliki salinan buku “Peraturan Perusahaan Karyawan PT X” ini. PT X telah memberikan salinan buku ini kepada setiap karyawan. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan mengetahui bahwa kebijakan mengenai kenaikan gaji sudah diatur. Ada ketimpangan yang terjadi antara keinginan perusahaan agar semua karyawan mengetahui peraturan perusahaan dan pengetahuan dan pemahaman karyawan mengenai isi dari peraturan perusahaan.

6.2. Saran

Saran yang bisa dikemukakan oleh penulis untuk PT X adalah supaya PT X bisa mendukung para karyawannya untuk meresmikan kelompok karyawan yang

sudah ada menjadi serikat pekerja sebagai salah satu media komunikasi bagi karyawan mengungkapkan inspirasinya. Karena setelah serikat pekerja resmi terbentuk, sarana Lembaga kerja sama bipartite dan Tripartit dapat dilakukan secara lebih maksimal. Hal ini akan menjadi lebih efektif saat jumlah karyawan sudah terlalu banyak dan mengakibatkan kepala bagian sudah tidak dapat menghadapinya lagi.

Untuk segi pelaksanaan sarana hubungan industril, saran penulis kepada PT X adalah agar PT X mensosialisasikan dan mengingatkan karyawan mengenai peraturan perusahaan yang dimiliki karyawan. Adanya konflik mengenai permintaan kenaikan gaji membuktikan bahwa pelaksanaa salah satu sarana hubungan industrial, Peraturan Perusahaan, belum efektif dilaksanakan. Untuk meminimalisir konflik hak yang terjadi dikemudian hari berulang kembali, ada baiknya PT X selalu mengingatkan karyawan untuk membaca dan memahami salinan buku “Peraturan Perusahaan Karyawan PT X”.

Daftar Pustaka

- Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Farida, I. (2014). *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Depok: Badan Penerbit FHUI.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi : Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Iswara, W. (Sutradara). (2016). *Sejarah Perkembangan Hubungan Industrial [Gambar Hidup]*.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behaviour : Human Behaviour at Work 13th Edition*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh* .
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Silalahi, U. (2016). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.

Simanjuntak, P. J. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

SMERU, T. P. (2002). *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat*. www.smeru.or.id.