



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial di PT**

**X**

Skripsi

Oleh

Irene Tjandra

2012320111

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial di PT**

**X**

Skripsi

Oleh

Irene Tjandra

2012320111

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Irene Tjandra  
Nomor Pokok : 2012320111  
Judul : Analisis Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial di PT X

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 15 Januari 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Agus Gunawan,

S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phil.

: \_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

: \_\_\_\_\_

**Anggota**

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

: \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Irene Tjandra  
NPM : 2012320111  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Analisis Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial  
di PT X

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Januari 2019

Irene Tjandra

## Abstrak

Nama : IRENE TJANDRA  
NPM : 2012320111  
Judul : Analisis Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial di PT X

---

Sebuah hubungan tidak mungkin terhindar dari konflik sepenuhnya, termasuk dengan perusahaan dan karyawan. Tetapi, konflik bisa diminimalisir. Pemerintah melihat bahwa ada dampak yang negatif saat konflik dalam hubungan industrial berlangsung lama, oleh karena itu pemerintah memberikan sarana-sarana hubungan industrial. Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing dalam menyelesaikan masalah yang ada. Meskipun pemerintah sudah mengeluarkan aturan mengenai hubungan industrial ini, pelaksanaannya tetap bergantung pada perusahaan masing-masing. Perbedaan tersebut membuat penulis ingin meneliti pelaksanaan hubungan industrial di PT X.

Identifikasi masalahnya adalah konflik apa saja yang terjadi di PT X, sarana hubungan industrial apa saja yang dilakukan dan bagaimana pelaksanaannya pada internal perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk dapat mengidentifikasi konflik, mengetahui sarana hubungan industrial dan pelaksanaannya di PT X

Metodologi penelitian yang digunakan adalah studi dokumen atau analisis kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara kepada karyawan PT X.

Dari analisis yang dilakukan, konflik yang sering terjadi tergolong dalam konflik hak untuk meminta gaji yang lebih tinggi. Sarana yang digunakan oleh PT X adalah musyawarah atau bipartit tanpa serikat pekerja. Semua pelaksanaannya diatur dalam peraturan perusahaan. Dari delapan sarana yang disediakan pemerintah, hanya peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan secara maksimal

Kesimpulannya, pelaksanaan sarana hubungan Industrial di PT X belum berjalan dengan maksimal, tapi PT X sudah berusaha melakukan sarana-sarana tersebut walaupun belum maksimal. Salah satu alasannya adalah jumlah karyawan yang belum terlalu banyak

Kata kunci : konflik, perusahaan, karyawan, sarana dan hubungan industrial

## *Abstract*

*Name* : IRENE TJANDRA  
*NPM* : 2012320111  
*Title* : Analysis of Implementation of Industrial Relations Facilities at PT X

---

*A relationship is not possible to avoid conflict completely, including with companies and employees. However, conflict can be minimized. The government saw that there were negative impacts when the conflict in industrial relations lasted a long time, therefore the government provided facilities for industrial relations. Every company has its own way of solving existing problems. Even though the government has issued rules regarding industrial relations, its implementation still depends on each company. This difference makes the writer want to examine the implementation of industrial relations in PT X.*

*Identification of the problem is any conflict that occurs at PT X, what industrial relations facilities are carried out and how they are implemented at the company's internal. The purpose of the study was to be able to identify conflicts, to know the means of industrial relations and their implementation at PT X*

*The research methodology used documents study or qualitative analysis. The technique of data collection is done by interviewing employees of PT X.*

*From the analysis carried out, conflicts that often occur are classified as conflicts of rights to request higher salaries. The means used by PT X are deliberation or bipartite without unions. All implementation is regulated in company regulations. Of the eight facilities provided by the government, only company regulations and laws and regulations were implemented to the fullest*

*In conclusion, the implementation of Industrial relations facilities at PT X has not been going well, but PT X has tried to do these facilities even though they have not been maximized. One reason is that there are not too many employees.*

*Key words:* *conflict, companies, employees, facilities and industrial relations.*

## **Kata Pengantar**

Puji dan syukur yang sebesar-besarnya saya haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial di PT. X” ini. Skripsi ini disusun karena saya membaca beberapa kasus mengenai demo yang dilakukan oleh buruh kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Demo-demo tersebut menginginkan kenaikan gaji. Meskipun pemerintah menyediakan sarana-sarana hubungan industrial untuk meminimalisir konflik tersebut, pelaksanaannya bergantung pada perusahaan masing-masing. Oleh sebab itu saya ingin meneliti bagaimana pelaksanaan sarana hubungan industrial ini di perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konflik hubungan industrial apa yang terjadi dan untuk mengetahui sarana hubungan industrial apa saja yang digunakan oleh perusahaan dalam menghadapi konflik tersebut. Penulis berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan akan praktik pelaksanaan hubungan industrial ini. Penulis juga berharap agar perusahaan mampu melakukan sarana hubungan industrial ke depannya dengan lebih baik.

Skripsi ini dapat selesai dan tak terlepas dari pihak-pihak yang membantu saya selama penyusunannya. Pertama saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa. Atas seijin-Nya, saya boleh mendapatkan pengalaman yang luar biasa dalam penyusunan skripsi ini. Pengalaman berharga

yang tidak akan terlupakan bagi saya. Saya juga tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada orang-orang di sekitar saya. Orang-orang tersebut adalah:

1. Papi Oentomo yang sudah sabar dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, serta memberikan dukungan material dalam pengerjaan skripsi ini.
2. Alm. Mami Yeni yang sudah melahirkan saya ke dunia.
3. Koko Daniel dan koko James yang sudah menemani dan menghibur saya saat mengerjakan skripsi ini.
4. Bapak Marihot sebagai dosen pembimbing saya yang memberikan arah dalam penyusunan skripsi ini.
5. Teman-teman komunitas *Young and Glorious Family* yang sudah mendukung saya selama proses pembuatan. Teman-teman tersebut adalah Ci Fiona, Ko Marcel, Ci Peipei, Evan, Yoan, Ko Ivan, Ci Karin dan teman-teman yang lainnya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmunya kepada saya selama masa kuliah saya.
7. Orang lain di sekitar yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Saya sangat berterima kasih kepada mereka yang telah membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini. Tanpa ada mereka di samping saya, saya mungkin sudah menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini. Dukungan moril yang kalian berikan sangat berarti bagi saya. Semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua.



Akhir kata, saya ingin memohon maaf jika terjadi kesalahan penulisan dalam skripsi ini. Saya juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum. Terima kasih. Tuhan memberkati kita semua.

Bandung, Januari 2019

Penulis

## Daftar Isi

Abstrak .....	i
<i>Abstract</i> .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	vi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Bagi Penulis .....	6
1.4.2. Bagi Perusahaan .....	6
1.4.3. Bagi Masyarakat.....	6
<b>BAB 2. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1. Konflik Hubungan Industrial .....	8
2.1.1. Jenis Konflik Hubungan Industrial.....	9
2.1.2. Penyelesaian Konflik Hubungan Industrial .....	11
2.2. Hubungan Industrial .....	13
2.2.1. Sejarah Hubungan Industrial.....	14
2.2.2. Hubungan Industrial Pancasila.....	16
2.2.3. Prinsip Hubungan Industrial .....	18
2.2.4. Dimensi Hubungan Industrial .....	21
2.2.5. Model Implementasi Hubungan Industrial .....	22

2.2.5.1.	Unsur atau Syarat Hubungan Kerja .....	23
2.2.5.1.1.	Perjanjian Kerja .....	23
2.2.5.1.2.	Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja .....	26
2.2.6.	Sarana Hubungan Industrial .....	31
2.2.6.1.	Serikat Pekerja.....	32
2.2.6.2.	Organisasi Pengusaha .....	33
2.2.6.3.	Lembaga Kerja Sama Bipartit .....	34
2.2.6.4.	Lembaga Kerja Sama Tripartit .....	34
2.2.6.5.	Peraturan Perusahaan.....	35
2.2.6.6.	Perjanjian Kerja Bersama .....	36
2.2.6.7.	Peraturan Perundang-undangan.....	37
2.2.6.8.	Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial .....	38
<b>BAB 3.</b>	<b>Metode Penelitian .....</b>	<b>41</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	41
3.2.	Metode Penelitian .....	41
3.1.	Tahap Penelitian .....	42
3.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3.	Analisis Data .....	43
<b>BAB 4.</b>	<b>Objek Penelitian .....</b>	<b>44</b>
4.1.	Profil Perusahaan.....	44
4.2.	Visi, Misi dan Value .....	45
4.2.1.	Visi.....	45
4.2.2.	Misi .....	46
4.2.3.	Value .....	48

4.3. Sejarah PT X dalam Menggunakan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	49
<b>BAB 5. Analisis dan Pembahasan</b> .....	<b>51</b>
5.1. Unsur / Syarat.....	51
5.2. Konflik.....	51
5.3. Sarana Hubungan Industrial.....	52
5.3.1. Serikat Pekerja.....	52
5.3.2. Organisasi Pengusaha.....	54
5.3.3. Peraturan Perusahaan.....	54
5.3.4. Lembaga Kerja Sama Bipartit.....	59
5.3.5. Lembaga Kerja Sama Tripartit.....	60
5.3.6. Perjanjian Kerja Bersama.....	60
5.3.7. Peraturan Perundang-Undangan.....	61
5.3.8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	61
5.4. Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial di PT X.....	62
<b>BAB 6. Kesimpulan dan Saran</b> .....	<b>64</b>
6.1. Kesimpulan.....	64
6.2. Saran.....	65
Daftar Pustaka.....	67
Lampiran.....	69

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan manusia lain untuk bersosialisasi dan berhubungan. Namun, manusia sebagai makhluk sosial pun tidak bisa menghindari konflik dengan manusia lain. Setiap hubungan pasti pernah menghadapi perselisihan dan perbedaan pendapat. Dimulai dari perseteruan yang kecil hingga yang besar yang menyebabkan perpisahan. Setiap perselisihan mempunyai jalan keluar. Perselisihan bisa diminimalisir dengan berbagai cara. Sudah menjadi hal yang wajar jika saat terjadi perselisihan dan tidak dapat mencapai jalan tengah, kedua pasangan akan mencari orang lain untuk menjadi penengah dan berusaha mencari jalan keluar yang menguntungkan kedua belah pihak.

Begitu pun hubungan antara pengusaha dan karyawan. Perselisihan pasti terjadi. Terkadang, karyawan dan perusahaan tidak berada dalam satu kapal dengan tujuan yang sama. Meskipun sedang berada dalam kapal yang sama, tujuan yang ingin dicapai bisa berbeda-beda. Apalagi jika memiliki karyawan yang cukup banyak. Karyawan bekerja ingin mendapatkan hak yang besar dengan kewajiban dan berlaku sebaliknya untuk perusahaan. Perusahaan ingin karyawan berkerja lebih lagi dan hanya mengeluarkan upah yang sedikit. Jika demikian, akan sulit mencari jalan tengah untuk menyelesaikan perselisihan

tersebut. Dibutuhkan kesepakatan dari kedua belah pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan tersebut.

Tidak semua pegawai memiliki pendidikan yang cukup baik untuk mengetahui dan mengerti apa saja hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Karyawan atau *unskilled labour* tersebut ‘dibodohi’ dan dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Meskipun tidak terlalu mengerti mengenai aturan tersebut, karyawan yang merasa adanya ketidakadilan tersebut melakukan unjuk rasa kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

*Unskilled labour* atau karyawan yang tidak memiliki kemampuan atau pendidikan yang cukup sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya yang seminim mungkin. Hal ini menimbulkan perbedaan kepentingan antara pengusaha dan karyawan. Serta ditambah dengan tidak adanya aturan yang jelas untuk mengatur hal tersebut.

Fenomena unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan untuk meminta keadilan dari perusahaan tempat mereka bekerja sering kita dengar. Unjuk rasa ini merupakan salah satu bentuk kekecewaan mereka terhadap perusahaan. Ada beberapa kewajiban yang tidak dilakukan oleh perusahaan. Mulai dari telat membayar gaji, pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai aturan, kerja yang berlebihan dan lain sebagainya. Jika perselisihan yang terjadi tidak menemukan jalan tengah, kedua belah pihak bisa saling dirugikan. Operasional perusahaan terhambat dan karyawan pun akan semakin sulit mendapatkan hak mereka.

Dampak negatif yang ditimbulkan bukan hanya dalam internal perusahaan saja, melainkan bisa meluas pada tingkat nasional.

Untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan dari perselisihan jangka panjang tersebut, pada tahun 2003 pemerintah menetapkan aturan-aturan mengenai ketenagakerjaan yang dirangkum dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah melalui undang-undang tersebut menuangkan beberapa sarana atau alat yang bisa digunakan dalam menghadapi perselisihan. Undang-Undang tersebut merupakan panduan umum bagi perusahaan dalam menghadapi perselisihan. Dengan disusunnya Undang-Undang nomor 13 tentang ketenagakerjaan ini, pemerintah berharap dapat meminimalisir dampak negatif dari perselisihan yang terjadi. Aturan-aturan yang tertuang ini bertindak sebagai jalur yang sebaiknya ditempuh oleh perusahaan yang memegang kendali atas kebijakan internalnya.

Pemerintah sebagai pihak ketiga telah menyarankan sarana atau alat yang bisa dipergunakan dalam menghadapi konflik. Namun memang pelaksanaannya bergantung kepada keputusan perusahaan masing-masing. Itulah yang menjadi dasar penulis ingin menganalisis pelaksanaan sarana hubungan industrial di PT X ini.

Pelaksanaan sarana hubungan industrial dalam menghadapi konflik tersebut berbeda-beda di setiap perusahaan. Ada yang belum bisa memanfaatkan sarana yang telah disediakan pemerintah, ada yang sudah bisa memafaatkannya sebagian, ada juga yang telah sepenuhnya memanfaatkan sarana-sarana tersebut.

Kondisi lapangan dan kebijakan yang telah ditentukan masing-masing perusahaan ikut mempengaruhi pelaksanaan sarana hubungan industrial dalam menghadapi perselisihan yang terjadi.

Alasan penulis ingin menganalisis pelaksanaan sarana hubungan industrial di PT X adalah karena penulis tidak melihat adanya konflik yang berlangsung secara berlebihan. Dalam sebuah hubungan ada dua kemungkinan saat orang lain melihat hanya sedikit konflik yang terjadi, entah sudah sangat bagus dalam menghadapi dan mengkomunikasikan konflik atau konflik tersebut tidak pernah dihadapi dan dikomunikasikan. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana hubungan industrial berlangsung di PT X, dan sejauh mana perusahaan memanfaatkan sarana yang telah disediakan pemerintah dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang menjadi konsentrasi masalah yang akan diteliti. Identifikasi masalah ini membantu dalam mempersempit topik sehingga jawaban bisa diketahui.

1. Konflik apa yang sering terjadi di PT X?
2. Sarana hubungan industrial apa saja yang sudah dilakukan perusahaan?



3. Bagaimana pelaksanaan sarana hubungan industrial di PT X berdasarkan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dari segi internal perusahaan?

Ketiga poin tersebut merupakan pertanyaan yang mampu mengarahkan penulis pada penelitian ini. Identifikasi masalah yang sudah ditentukan ini merupakan koridor penulis dalam meneliti bagaimana pelaksanaan hubungan industrial di PT. X secara garis besar.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui konflik atau perselisihan yang sering terjadi di PT X. Lalu, tujuan yang kedua adalah untuk mengetahui sarana hubungan industrial yang telah terlaksana atau yang dimanfaatkan perusahaan dalam rangka menghadapi perselisihan tersebut sehingga hubungan industrial yang harmonis dapat tercapai.

Tujuan yang selanjutnya adalah untuk mengetahui pelaksanaan sarana-sarana dalam hubungan industrial. Tujuan yang terakhir adalah untuk mengetahui pelaksanaan pelaksanaan sarana-sarana tersebut dilihat dari sisi Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dari sisi karyawan. Mengetahui secara detail pada bagian ini cukup penting. Alasannya adalah karena pelaksanaan pada setiap perusahaan berbeda-beda.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami praktik pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia. Penulis juga berharap dapat mengaplikasikan dan memanfaatkan sarana-sarana hubungan industrial jika ke depannya penulis akan membuat perusahaan.

### **1.4.2. Bagi Perusahaan**

Penulis tentu berharap PT X yang menjadi objek penelitian ini pun bisa mengevaluasi diri serta mengembangkan lebih lagi dalam hal pelaksanaan hubungan industrial. Selain itu, manfaat lain yang diharapkan ialah agar perusahaan dapat mengetahui apa yang harus dilakukan saat terjadi konflik dengan pegawai. Penulis berharap perusahaan mampu memanfaatkan secara maksimal sarana-sarana hubungan industrial yang telah disediakan oleh pemerintah.

### **1.4.3. Bagi Masyarakat**

Penulis berharap dengan penelitian ini, masyarakat secara umum bisa bertindak lebih objektif dalam melihat hubungan industrial atau lebih dikenal dengan hubungan kerja oleh masyarakat luas. Selain itu penulis juga berharap masyarakat pun dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia. Dengan demikian, perusahaan

baru mampu menghadapi dan menyelesaikan konflik yang terjadi di kemudian hari sehingga perkembangan hubungan industrial ini dapat bergerak ke arah yang lebih baik lagi, dengan demikian pelaksanaannya menjadi lebih baik.