

Efektivitas Pelaksanaan Kerja Hubungan Industrial di PT. Interline Indonesia

¹ Resya Dwi Marselina, ² Nurleni, ³ Devi Agrianti, ⁴ Vinni Imania, ⁵ Hilma Sadatil Alawiyah, ⁶ Mohammad Zein Alfiansyah, ⁷ Ilham Fadillah Pramana

¹⁻⁷ Universitas Teknologi Digital

Email: ¹Resyadwi@digitechuniversity.ac.id; ²nurleni11211016@digitechuniversity.ac.id; ³deviagrianti@gmail.com; ⁴vinniimania2809@gmail.com; ⁵hilmasavidahalawiyah@gmail.com; ⁶Zeinalfiansyah8@gmail.com; ⁷Ilhamfadillahz75@gmail.com

Alamat: Jalan Cibogo No.3 Indah, Mekarjaya, Kec.Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi penulis: resyadwi@digitechuniversity.ac.id

Abstract. This article explores the effectiveness of industrial relations work implementation at PT. Interline Indonesia. The study aims to investigate and analyze the extent to which the implementation of industrial relations work in the company can contribute to efficiency, productivity, and welfare. Through literature review, research findings, and discussion, factors influencing industrial relations, the role of management in improving effectiveness, and recommendations for improving harmonious industrial relations in the company have been examined. The study found that effective industrial relations work implementation can lead to improved efficiency, productivity, and welfare in the company. The article concludes with recommendations for companies to improve their industrial relations work implementation to achieve better outcomes.

Keywords: effectiveness, industrial relations, PT. Interline Indonesia, factors, management, welfare.

Abstrak. Artikel ini membahas tentang efektivitas pelaksanaan kerja hubungan industrial di PT. Interline Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis sejauhmana pelaksanaan kerja hubungan industrial di perusahaan tersebut dapat berkontribusi terhadap efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan. Melalui tinjauan pustaka, hasil penelitian, dan pembahasan, faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan industrial, peran manajemen dalam meningkatkan efektivitas, serta rekomendasi untuk meningkatkan keharmonisan hubungan industrial di perusahaan tersebut telah dikaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja hubungan industrial yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan di perusahaan. Artikel ini diakhiri dengan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan pelaksanaan kerja hubungan industrial mereka guna mencapai hasil yang lebih baik.

Kata kunci: efektivitas, hubungan industrial, PT. Interline Indonesia, faktor-faktor, manajemen, kesejahteraan

LATAR BELAKANG

Hubungan industri merupakan bagian dari manajemen yang berhubungan dengan tenaga kerja perusahaan, baik operator mesin, pekerja terampil, maupun manajer. Peraturan perusahaan sebagai sarana terwujudnya hubungan industrial yang harmonis karena sebagai ketentuan dasar mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan penguaha, serta syarat kerja dan ketentuan pokok mengenai tata tertib bagi pekerja dan perusahaan.

Dalam dunia kerja yang terus berubah hubungan industrial di PT. Interline Indonesia memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pada era di mana keseimbangan dan kerjasama antara perusahaan dan karyawan sangat menentukan kesuksesan perusahaan, pemahaman mendalam tentang efektivitas pelaksanaan kerja hubungan industrial di PT. Interline Indonesia menjadi kunci penting. Oleh karena itu makalah ini akan membahas berbagai aspek terkait pelaksanaan hubungan industrial di PT. Interline.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja. Dalam UU No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan mendefinisikannya sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan. Tenaga kerja merupakan kelompok usia 15-64 tahun, sedangkan bukan tenaga kerja di usia kurang dari 15 tahun dan lebih dari 64 tahun.

Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.

Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdata.

Unsur – Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa perjanjian kerja harus memiliki syarat – syarat berikut:

1. Adanya Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan. Para pekerja akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, dan jumlahnya tergantung dari jenis profesi yang dilakukan berdasarkan kontrak telah disetujui oleh kedua belah pihak.

2. Adanya Unsur di bawah perintah

Pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

3. Adanya upah tertentu

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Adanya Waktu

Perjanjian kerja yang didasarkan atas adanya suatu jangka waktu tertentu atau atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, ada sejumlah syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian kerja sah. Syarat ini di adakan sebagai suatu keabsahan agar perjanjian tersebut lebih resmi dan memiliki landasan hukum yang jelas sehingga tidak bisa di diubah semena mena. Syarat sahnya perjanjian kerja tersebut, yakni :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila salah satu atau beberapa poin diatas tidak ada dan tidak di laksanakan, maka perjanjian kerja tersebut bisa di batalkan karena tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja.

Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja tidak ada bentuk yang ditentukan, sehingga dapat dilakukan secara tertulis ataupun lisan, bisa menggunakan surat ataupun secara langsung.

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dengan berbagai macam kondisi lapangan, maka dimungkinkan perjanjian kerja juga dapat dibuat secara lisan.

Berikut adalah bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis berdasarkan Pasal 54 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja.
9. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja di bagi menjadi 2 dibedakan berdasarkan atas lamanya waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja tersebut. Berikut 2 macam perjanjian kerja yang di bagi atas lamanya waktu yang di sepakati:

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Perjanjian kerja yang didasarkan atas adanya suatu jangka waktu tertentu yang mengacu pada selesainya suatu pekerjaan.

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap tanpa ada Batasan waktu. Seperti Ketika seorang pekerja atau karyawan yang mendapatkan masa percobaan sebelum menjadi karyawan di perusahaan tersebut, biasanya masa percobaan tersebut berlangsung selama 3 bulan dan dalam masa tersebut pemberi kerja/perusahaan dilarang memberikan upah dibawah upah minimum yang berlaku, dan Ketika masa percobaan telah dilewati maka pekerja/karyawan tersebut langsung berstatus menjadi pekerja tetap di perusahaab tersebut.

Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan merupakan hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal 2 subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja

adalah hubungan antara perusahaan mencakup pengusaha, pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Kewajiban Pekerja dengan Pengusaha

Suatu perusahaan dapat berdiri karena adanya 2 unsur penting yakni pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/karyawan. Pengusaha merupakan pemilik atau inisiator sekaligus pemberi dana untuk membangun perusahaan agar mendapatkan suatu keuntungan. Sedangkan pekerja merupakan sumber daya manusia yang bertindak memajukan dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai target.

Dengan adanya dua unsur ini, maka masing – masing nya memiliki suatu kewajiban yang harus di laksanakan agar perusahaan dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya, dan tentunya perusahaan dapat berjalan dan memiliki sebuah kemajuan.

1. Kewajiban Pengusaha terhadap Karyawan

Pengusaha/pemberi pekerjaan memiliki kewajiban terhadap para pekerja/karyawannya dalam menjalankan hubungan di perusahaan tersebut, seperti memberikan perlindungan kepada karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan peralatan dan perlengkapan kerja yang aman dan standar, memberikan pelatihan kerja, dan menjamin kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman.

2. Kewajiban Karyawan terhadap Pengusaha

Sebagai unsur yang juga ada dalam suatu perusahaan, maka pekerja/karyawan pun memiliki hak dan kewajiban yang harus dilakukan terhadap pengusaha atau perusahaan seperti kewajiban ketaatan terhadap aturan yang ada dan dibuat oleh pengusaha atau perusahaan, kewajiban loyalitas serta kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tupoksi yang sudah di tentukan oleh pengusaha atau perusahaan itu sendiri.

Hak Pekerja

Adalah hak untuk memperoleh atau menerima suatu hal yang sudah semestinya di dapatkan oleh pekerja/karyawan tersebut. Berikut hak yang harus di dapatkan oleh pekerja/karyawan itu sendiri:

1. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja.
2. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Perlindungan atas Upah.
4. Hak mendapatkan pelatihan kerja.
5. Hak memiliki waktu kerja yang manusiawi.
6. Hak mendapatkan pelatihan kerja.
7. Hak penempatan tenaga kerja.
8. Hak mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dalam suatu perusahaan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan Hak

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama

2. Perselisihan Kepentingan

Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukannya peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Permasalahan Hubungan Industrial, penyelesaian permasalahan hubungan industrial ini yang dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian permasalahan Perburuhan atau pekerja dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di sebuah Perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dapat kita rasakan bahwa sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan atau kepentingan masyarakat, karena tidak adanya akomodasi perkembangan yang sering terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh, tidak

hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan sangat memakan waktu yang cukup lama sehingga terjadinya dirasa kurang efektif.

Permasalahan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua cara, yaitu melalui penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi).

Penyelesaian permasalahan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) meliputi empat cara, yaitu:

- a. Penyelesaian melalui Bipartit
- b. Penyelesaian melalui Mediasi
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi
- d. Penyelesaian melalui Abritrase

Pada dasarnya penyelesaian masalah hubungan industrial dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai kesepakatan dan berkumpul untuk berunding secara bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang terlibat, baik secara bipartite maupun sebagai perantara oleh pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi). Hal ini dikarenakan penyelesaian perselisihan hubungan preindustrial diluar pengadilan hubungan industrial jauh lebih menguntungkan kedua belah pihak dan menekan biaya serta agar dapat menghemat waktu. Apabila terjadinya Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial yang dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial maka akan menyebabkan tidak terjadinya pencapaian untuk kesepakatan, maka Penyelesaian Perselisihan ini dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada di dalam lingkungan Peradilan umum, yang memiliki kewenangan yang penting untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara permasalahan hubungan Industrial yang diajukan kepadanya, berdasarkan Ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian masalah Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan yang berwenang untuk memeriksa dan memutuskan sebagai berikut:

- a. Ditingkat pertama mengenai Penyelesaian masalah Hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai penyelesaian masalah kepentingan
- c. Ditingkat pertama mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja karyawan
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai permasalahan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan sama.

Mediasi Hubungan Industrial

Apabila pada akhirnya penyelesaian hubungan Industrial tidak dapat

diselesaikan dengan baik atau tidak tercapainya tujuan utama dari kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap selanjutnya adalah Penyelesaian secara mediasi sebagai salah satu upaya Penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial melalui mediasi bersifat wajib, tahap berikutnya apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak juga disepakati oleh para pihak yang terkait.

Maka Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan mediasi adalah sebagai berikut :Penyelesaian masalah mengenai hak, permasalahan kepentingan, permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja karyawan, permasalahan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui upaya musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang tidak memihak salah satu dari pihak terkait. Apabila terjadi pencapaian kesepakatan diantara para pihak terkait, maka mediator bertanggung jawab untuk membantu membuat Perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak terkait, kemudian di serahkan dan di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Namun, dalam hal ini jika tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi tersebut, maka berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial, maka sebagai berikut:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis
- b. Anjuran secara tertulis ini sebagaimana dimaksud huruf a dalam waktu selambat-lambatnya dalam sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah selesai dan harus disampaikan kepada para pihak terkait
- c. Para pihak terkait diwajibkan sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang ber isikan menyetujui atau menolak anjuran secara tertulis tersebut sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya pada tiga hari kerja sejak anjuran secara tertulis disetujui, mediator diharuskan sudah menyelesaikan dan membantu para pihak dalam membuat perjanjian secara bersama-sama untuk kemudian diserahkan dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama agar mendapatkan akta bukti pendapatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah yang sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti. Menurut sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Penelitian ini menggunakan subjek yakni PT. Interline Indonesia, dengan fokus penelitian pada efektivitas pelaksanaan kerja hubungan industrial. Teknik Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yang berisi kegiatan sesi Tanya jawab antara pewawancara dan narasumber untuk memperoleh informasi terkait penelitian. Yang pada umumnya wawancara yang kita lakukan terdiri dari 7 orang, 2 sebagai narasumber dan sisanya sebagai tim dari pewawancara.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian Interline Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Interior Design, Interior Kontraktor, dan Custom Furniture. Dengan dukungan tim designer, pelaksana dan workshop yang representatif, kami siap membawa warna baru dalam industri design interior. Interline Indonesia menerima pembuatan custome interior rumah tinggal, Apartment : kitchen set, kamar set, kamar utama, backdrop TV/ TV Panel, Partisi, Meja Kerja, Meja Belajar, Interior kantor, dll. Interline Indonesia adalah salah satu perusahaan interior yang telah berdiri sejak tahun 2007 di kota cimahi berdiri secara konvensional atau otodidak berdiri sendiri. Lalu seiringnya waktu berjalan dan perkembangan perusahaan, tahun 2018 sampai sekarang mengalami peningkatannya yakni berjalan secara profesional. Sejak saat itu owner H.Agus Rahmat berniat ingin mengembangkan usahanya lebih jauh dan akhirnya berkembanglah sampai saat ini dan menjadi PT.Interline Indonesia

Nama Usaha : PT. Interline Indonesia
 Bidang Usaha : Interior
 Tahun Berdiri : 2007 Lokasi : Jl.Terusan Karya Bakti No.48 Rt.02/Rw.17,
 Kec.Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511
 Pemilik : H.Agus Rahmat

Visi dan Misi Perusahaan

Visi “ Membangun Pengusaha Meubel Yang Sehat Dan Kuat”
 Misi “ Menjadi Perusahaan Sebagai Organisasi Yang Berpengaruh Di Indonesia
 Pembinaan Kepada Pengusaha Meubel Terjalannya Sinergi Antar Pengusaha
 Meubel ”

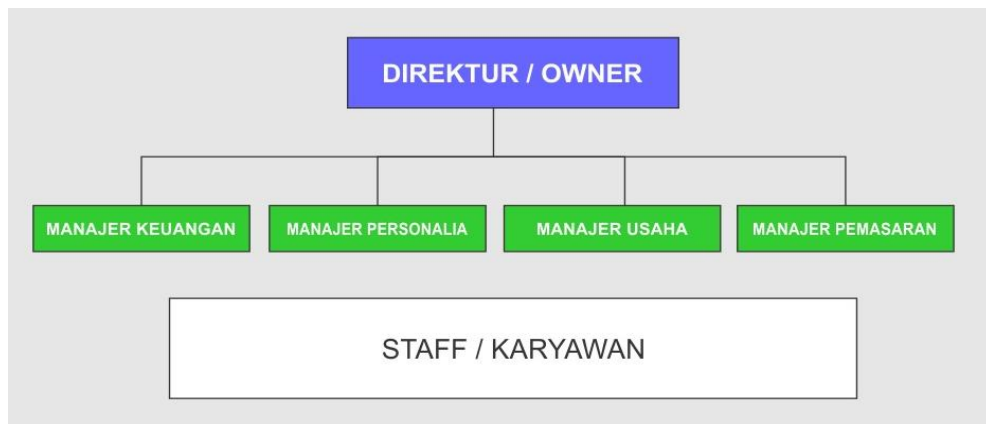
Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian yakni PT.Interline Indonesia yang berlokasi

Di Jl.Terusan Karya Bakti No.48, RT.02/RW.07, Cipageran, Kec.Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511. PT.Interline Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Interior Design, Interior Kontraktor, dan Custom Furniture. Dengan dukungan tim designer, pelaksana dan workshop yang representatif, kami siap membawa warna baru dalam industri design interior.Informasi Penelitian ini diberikan oleh 2 orang yang merupakan Owner dan Staf Manajemen dari perusahaan tersebut.

Struktur Organisasi Di PT. Interline Indonesia

Gambar dibawah ini merupakan struktur organisasi yang ada di PT.Interline Indonesia



Jam Operasional

Kegiatan Kerja (Jam Operasional) Kegiatan atau jam kerja di PT.Interline Indonesia dalam waktu 5 hari dalam 1 minggu 8 jam/hari untuk pola kerja 5:2 (dari Jam 08.00 - 16.00 Istirahat 1 Jam Senin - Jumat masuk kerja dan sabtu - minggu libur) dengan sistem operasi sebagai berikut :

HARI	JAM MASUK KERJA	ISTIRAHAT	JAM KELUAR KERJA
Senin	08.00	12.00	16.00
Selasa	08.00	12.00	16.00
Rabu	08.00	12.00	16.00
Kamis	08.00	12.00	16.00
Jumat	08.00	12.00	16.00

Ketenagakerjaan Di PT. Interline Indonesia

Ketenagakerjaan Di PT. Interline Indonesia Tenaga kerja dan industri mempunyai hubungan yang saling berkaitan, dimana industri merupakan wadah, sedangkan tenaga kerja merupakan pelaksana proses produksi dalam suatu industri. Maka hasil dari penelitian ini adalah :

1. Tenaga Kerja untuk waktu tertentu dan tenaga kerja untuk waktu tidak tertentu,
2. Pendapatan yang diterima berada diatas upah minumum provinsi (Kecuali Tukang Amplas).
3. Sistem Upah yang berlaku adalah harian, borongan dan bulanan.

Interline Indonesia 3.3.1

Perjanjian Kerja Di PT. Interline Indonesia

Perjanjian kerja di PT. Interline Indonesia menggunakan sistem perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tulisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada 2 jenis juga perjanjian kerja yang diberlakukan di PT. Interline Indonesia ini yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk tidak tertentu.

Unsur – Unsur Perjanjian Kerja Di PT. Interline Indonesia

Di Perusahaan PT. Interline Indonesia belum melakukan unsur - unsur perjanjian kerja namun mereka ada gambaran kedepannya akan adanya unsur unsur perjanjian kerja seperti :

1. Unsur Pekerjaan yakni memastikan kedua belah pihak bahwa harus ada pekerjaan yang diperjanjikan.
2. Unsur Upah yakni memegang peran penting dalam hubungan kerja. Jadi mereka akan mengikuti panduan dari pemerintah terkait pengupahan pekerja dalam bentuk kebijakan tentang Upah Minimum Provinsi, tentang struktur dan skala upah.
3. Unsur Perintah yakni memberikan kepastian kepada para karyawan bahwa mereka harus taat pada pimpinan perusahaan atau aturan perusahaan.

Syarat Syahnya Perjanjian Kerja Di PT. Interline Indonesia

Syarat - Syahnya Perjanjian Kerja Di PT. Interline Indonesia Mengacu kedalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Interline Indonesia memenuhi ketentuan yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja yakni:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak dimana kedua belah pihak atau lebih tepatnya pekerja menandatangani perjanjian pada saat tanda tangan kontrak sesuai peraturan dan ketentuan yang di berikan oleh perusahaan dengan kesadaran dan tidak ada unsur paksaan.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan Di PT. Interline Indonesia

Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan Di PT. Interline Indonesia Hubungan antara pekerja dan perusahaan PT. Interline Indonesia ini kurang cukup baik, karena mereka merekrut karyawan dari saudara atau dari daerah tempat perusahaan tersebut yang mengakibatkan perusahaan kurang dalam memberlakukan perjanjian kerja terhadap karyawan. Namun seiring berjalannya waktu mereka akan lebih sesuai dengan perjanjian kerja dengan karyawan.

Kewajiban Pekerja Dengan Pengusaha Di PT. Interline Indonesia

Kewajiban Pekerja dengan perusahaan di PT Interline Indonesia ini mengacu kedalam KUHP perdata mengenai kewajiban buruh atau pekerja yaitu: Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan sebagai mana tugas yang harus di lakukan, mentaati peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan, membayar ganti rugi apabila ada kerusakan dan dipotong gaji jika tidak masuk kerja dengan alasan apapun.

Hak Pekerja Di PT. Interline Indonesia

Bentuk hak hak yang diberikan oleh PT.Interline Indonesia ini mengacu pada Undang - Undang No.13 Tahun 2003 adalah perlindungan atas hak - hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang, cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Interline Indonesia

Perselisihan yang terjadi di PT. Interline Indonesia setelah melakukan wawancaranya yakni terkaait perselisihan yang terjadi biasanya miss komunikasi antara pemimpin dan pekerja ataupun antar pemimpin divisi yang disebabkan oleh perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan serta perbedaan visi antara manajemen perusahaan yang dapat memicu konflik dalam hubungan ketenaga kerjaan yang terjadi. Selain itu juga yang menjadi perselisihan antara perusahaan dan karyawan yaitu ketidak sesuaiannya hak seperti gaji atau upah pekerja masih di bawah upah minimum daerah tersebut yang harus diberikan sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Interline Indonesia

Dalam setiap perselisihan harus juga menimbulkan penyelesaian. Dalam Penyelesaian perselisihan yang dilakukan PT.Interline Indonesia diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perbedaan pendapat yang timbul selama ini dapat diselesaikan dalam level bipartit perusahaan. Apabila pekerja memiliki keluhan atau pendapat dapat disampaikan kepada atasan langsung atau serikat pekerja. Jika tidak ada umpan balik yang memuaskan maka dapat diteruskan kepada manajemen perusahaan (bagian HRD).

Dan penyelesaian lainnya yaitu dengan campur tangan pemerintah jika permasalahan yang terjadi tidak selesai dengan cara musyawarah. Dan Terkait perselisihan upah yang diberikan perusahaan mereka akan mengacu kepada kebijakan dan peraturan dan perjanjian perusahaan yang sudah di tetapkan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Interline Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Interior Design, Interior Kontraktor, dan Custom Furniture. Dengan dukungan tim designer, pelaksana dan workshop yang representatif, kami siap membawa warna baru dalam industri design interior. Interline Indonesia menerima pembuatan custome interior rumah tinggal, Apartment : kitchen set, kamar set, kamar utama, backdrop TV/ TV Panel, Partisi, Meja Kerja, Meja Belajar, Interior kantor, dll. PT.Interline Indonesia yang berlokasi Di Jl.Terusan Karya Bakti No.48, RT.02/RW.07, Cipageran, Kec.Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40511.

Tenaga kerja dan industri mempunyai hubungan yang saling berkaitan, dimana industri merupakan wadah, sedangkan tenaga kerja merupakan pelaksana proses produksi dalam suatu industri.Perjanjian kerja di PT.Interline Indonesia menggunakan sistem perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tulisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan antara pekerja dan perusahaan PT.Interline Indonesia ini kurang cukup baik, karena mereka merekrut karyawan dari saudara atau dari daerah tempat perusahaan tersebut yang mengakibatkan perusahaan kurang dalam memberlakukan perjanjian kerja terhadap karyawan. Namun seiring berjalannya waktu mereka akan lebih sesuai dengan perjanjian kerja dengan karyawan.

Bentuk perjanjian kerja di PT.Interline Indonesia ini mengacu pada Undang - Undang No.13 Tahun 2003 adalah perlindungan atas hak - hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang, cacat,perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Saran

Dari hasil dan pembahasan penulis menyarankan bahwa dalam menjaga dan meningkatkan keharmonisan hubungan industrial di perusahaan yaitu:

- a. Dalam membangun hubungan industrial tentu bukan suatu hal yg mudah namun dapat dibuat dengan komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai,Dalam setiap perselisihan harus juga menimbulkan penyelesaian. Dalam Penyelesaian perselisihan yang dilakukan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- b. Peraturan dan kebijakan yang dibuat tentunya sudah di desain sedemikian rupa dan sebaik baiknya oleh perusahaan dan akan lebih baik jika setiap peraturan dan kebijakan

mengikuti undang undang yang berlaku untuk meminimalisir terjadinya konflik antara pegawai dan perusahaan

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terima kasih kepada banyak pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini. Pertama – tama, kami ucapkan kepada pimpinan dan staf di PT. Interline Indonesia yang telah memberikan ijin untuk dilakukannya penelitian diperusahaan terkait. Kami juga berterima kasih kepada Ibu Resya Dwi Marselina, S.E., MM atas arahan dan bimbingan yang telah diberikan selama penelitian ini. Dan kami ucapkan terima kasih juga kepada teman – teman yang telah berkontribusi atas bantuannya dalam kegiatan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Rachmad Budiyo, Abdul. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” www.lecture.ub.ac.id. Diakses pada Selasa 7 November 2023. <http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/files/2015/09/PENYELESAIANPERSELISIHAN-HUBUNGAN-INDUSTRIAL.pdf>
- Welianto , Ari. ”Ketenagakerjaan : Pengerian, kelompok dan Klasifikasi tenaga kerja” www.kompas.com. Diakses pada Minggu 6 November 2023. <https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/14/130000269/ketenagakerjaanpengertian-kelompok-dan-klasifikasi-tenaga-kerja?page=all>
- Rian. “Pemberian Jamsostek” www.lecture.ub.ac.id. Diakses pada Minggu 6 November 2023. file:///C:/Users/lenovo%20x260/Downloads/digital_131607-T%2027555-Pemberian%20jamsostek-Tinjauan%20literatur.pdf
- Prihadi, M Dana. “Analisis Unsur yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha” <https://journal.ikopin.ac.id>. Diakses pada Rabu 8 November 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/477/364/2222>
- Disnakerpmptsp, Admin “Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja” <https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id> Diakses pada Rabu 8 November 2023. <https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/hak-dan-kewajibantenaga-kerja>

PERUNDANG – UNDANGAN

Undang – undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh atau Serikat Kerja

Undang – undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang – undang No. 13 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja