

WEBINAR ACTIVITY REPORT
“INDUSTRIAL RELATIONS CASE
RESOLUTION STRATEGY:
UNDERSTANDING CHALLENGES AND
BEST SOLUTIONS FROM A COMPANY
PERSPECTIVE”

Jurnal Pengabdian Masyarakat Edumi
e-ISSN: 2808-8905
2024, Vol. 3 (2), 54-58
DOI: <http://dx.doi.org/10.61193/jpme.v3i2.50>

LAPORAN KEGIATAN WEBINAR
“STRATEGI PENYELESAIAN KASUS
HUBUNGAN INDUSTRIAL: MEMAHAMI
TANTANGAN DAN SOLUSI TERBAIK DARI
PERSPEKTIF PERUSAHAAN”

Mega Indah Edityawati (*)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Received	Revised	Accepted	Published
15 Juli, 2024	25 Juli, 2024	30 Juli, 2024	31 Juli, 2024

Abstract

Industrial relations are the relationship between employers and workers/laborers or trade unions/trade unions, either directly or indirectly, arising from the production process and/or services in a company. This relationship covers various aspects, from employment agreements, working conditions, wages, to dispute resolution. Good industrial relations are essential for the sustainability and success of the company. With harmonious industrial relations, companies can increase productivity, reduce employee turnover rates, and create a positive image in the eyes of the public. In addition, good industrial relations can also contribute to overall social and economic stability, such as Labor Relations, Bipartite Industrial Relations, Tripartite Industrial Relations, Industrial Relations Between Trade Unions/Trade Unions and International Industrial Relations.

Keywords: Webinar, Strategi, Hubungan Industrial

How to Cite: Edityawati, M.I. (2024). Laporan Kegiatan Webinar “Strategi Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial: Memahami Tantangan dan Solusi Terbaik dari Perspektif Perusahaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Edumi*, 03 (2): 54-58. <http://dx.doi.org/10.61193/jpme.v3i2.50>

PENDAHULUAN

Webinar "Strategi Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial: Memahami Tantangan dan Solusi Terbaik dari Perspektif Perusahaan" telah sukses diselenggarakan pada hari Sabtu, 29 Juni 2024 melalui platform zoom meeting. Webinar ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai dinamika hubungan industrial serta memberikan wawasan terkait strategi efektif dalam menyelesaikan kasus-kasus yang mungkin timbul.

METODE

Pelaksanaan Webinar

1. **Waktu dan Platform:** Webinar dilaksanakan pada hari Sabtu, 29 Juni 2024, pukul 09.00 – 12.00 WIB, melalui platform zoom online.
2. **Jumlah Peserta:** Webinar dihadiri oleh 220 peserta dari berbagai latar belakang, termasuk akademisi, karyawan perusahaan, pengusaha, dan pihak-pihak lain yang terkait dengan hubungan industrial.

Pemateri Webinar

Webinar ini menghadirkan narasumber kompeten yang membahas topik terkait strategi penyelesaian kasus hubungan industrial, yaitu:

1. **Mega Indah Edityawati SE, MM (Dosen STIE GICI)**
2. **Putrianti Sulistyojati SE, MM (Praktisi HR)**

Materi yang disampaikan mencakup aspek-aspek berikut:

1. **Peran dan Fungsi Hubungan Industrial:** Narasumber menjelaskan pentingnya hubungan industrial yang harmonis dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan usaha.
2. **Jenis-jenis Kasus Hubungan Industrial:** Peserta diberikan pemahaman mengenai berbagai jenis kasus yang sering muncul dalam hubungan industrial, seperti perselisihan kepentingan, perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja (PHK), mogok kerja, dan lainnya.
3. **Strategi Penyelesaian Kasus:** Narasumber memaparkan strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan kasus-kasus hubungan industrial, baik melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun jalur hukum lainnya.
4. **Studi Kasus:** Webinar juga menyajikan studi kasus nyata sebagai ilustrasi penerapan strategi penyelesaian kasus.
5. **Sesi Tanya Jawab:** Peserta diberikan kesempatan untuk bertanya dan berdiskusi langsung dengan narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang timbul dari proses produksi dan atau jasa dalam suatu perusahaan. Hubungan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perjanjian kerja, kondisi kerja, pengupahan, hingga penyelesaian perselisihan. Hubungan industrial yang baik sangat penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Dengan hubungan industrial yang harmonis, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover karyawan, dan menciptakan citra positif di mata masyarakat. Selain itu, hubungan industrial yang baik juga dapat berkontribusi pada stabilitas sosial dan ekonomi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa jenis hubungan yang perlu dipahami:

1. Hubungan Kerja:
 - a. Merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja.
 - b. Dalam hubungan ini, pekerja/buruh menyediakan tenaga dan keahliannya kepada pengusaha, sementara pengusaha memberikan imbalan berupa upah dan fasilitas lainnya.
 - c. Hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Hubungan Industrial Bipartit:
 - a. Merupakan hubungan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan.
 - b. Hubungan ini bertujuan untuk membicarakan dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan bersama, seperti perundingan perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan kepentingan, dan lain-lain.

3. Hubungan Industrial Tripartit:
 - a. Merupakan hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh (atau serikat pekerja/serikat buruh), dan pemerintah.
 - b. Hubungan ini bertujuan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
 - c. Pemerintah berperan sebagai regulator, fasilitator, dan mediator dalam hubungan ini.
4. Hubungan Industrial Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh:
 - a. Merupakan hubungan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berbeda di tingkat perusahaan atau industri.
 - b. Hubungan ini dapat bersifat kerjasama, kompetisi, atau bahkan konflik.
5. Hubungan Industrial Internasional:
 - a. Merupakan hubungan industrial yang melibatkan pihak-pihak dari negara yang berbeda.
 - b. Hubungan ini semakin penting seiring dengan meningkatnya globalisasi dan perdagangan internasional.

Strategi penyelesaian masalah hubungan industrial dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, tergantung pada jenis dan tingkat keparahan masalah yang dihadapi. Berikut adalah beberapa strategi yang umum digunakan:

 1. Perundingan Bipartit
 - a. Definisi: Perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja untuk mencari solusi bersama atas masalah yang dihadapi.
 - b. Keuntungan: Lebih cepat, murah, dan informal, serta dapat membangun hubungan yang lebih baik antara kedua belah pihak.
 - c. Kelemahan: Mungkin tidak berhasil jika kedua belah pihak memiliki posisi yang sangat kuat dan tidak mau berkompromi.
 2. Mediasi
 - a. Definisi: Proses penyelesaian perselisihan dengan bantuan pihak ketiga yang netral (mediator) untuk memfasilitasi komunikasi dan negosiasi antara kedua belah pihak.
 - b. Keuntungan: Lebih objektif, dapat membantu kedua belah pihak melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda, dan dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan berkelanjutan.
 - c. Kelemahan: Membutuhkan kesediaan kedua belah pihak untuk bekerja sama dan mempercayai mediator.
 3. Konsiliasi
 - a. Definisi: Mirip dengan mediasi, tetapi konsiliator memiliki peran yang lebih aktif dalam memberikan saran dan rekomendasi kepada kedua belah pihak.
 - b. Keuntungan: Dapat membantu mengatasi kebuntuan dalam negosiasi dan memberikan solusi yang lebih konkret.
 - c. Kelemahan: Mungkin tidak cocok untuk masalah yang sangat kompleks atau sensitif.
 4. Arbitrase
 - a. Definisi: Proses penyelesaian perselisihan di mana kedua belah pihak sepakat untuk menyerahkan keputusan akhir kepada pihak ketiga yang netral (arbiter).
 - b. Keuntungan: Lebih cepat dan mengikat secara hukum, sehingga dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.
 - c. Kelemahan: Lebih mahal daripada mediasi atau konsiliasi, dan dapat mengurangi otonomi kedua belah pihak dalam mencari solusi.
 5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
 - a. Definisi: Lembaga peradilan khusus yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
 - b. Keuntungan: Keputusan PHI mengikat secara hukum dan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang dirugikan.
 - c. Kelemahan: Prosesnya lebih lama, formal, dan mahal daripada mekanisme penyelesaian lainnya.
 6. Pilihan Strategi Terbaik
Pilihan strategi terbaik tergantung pada beberapa faktor, antara lain:
 - a. Jenis perselisihan: Perselisihan hak lebih cocok diselesaikan melalui PHI, sedangkan perselisihan kepentingan lebih cocok diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, atau konsiliasi.

- b. Tingkat keparahan masalah: Masalah yang sederhana dan tidak terlalu sensitif dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit atau mediasi, sedangkan masalah yang kompleks dan sensitif mungkin memerlukan arbitrase atau PHI.
 - c. Kesiapan pihak-pihak untuk bekerja sama: Jika kedua belah pihak bersedia bekerja sama, mediasi atau konsiliasi dapat menjadi pilihan yang baik. Namun, jika kedua belah pihak tidak mau berkompromi, arbitrase atau PHI mungkin menjadi satu-satunya pilihan.
7. Pentingnya Pencegahan

Selain strategi penyelesaian masalah, penting juga untuk melakukan upaya pencegahan agar perselisihan tidak terjadi. Beberapa upaya pencegahan yang dapat dilakukan antara lain:

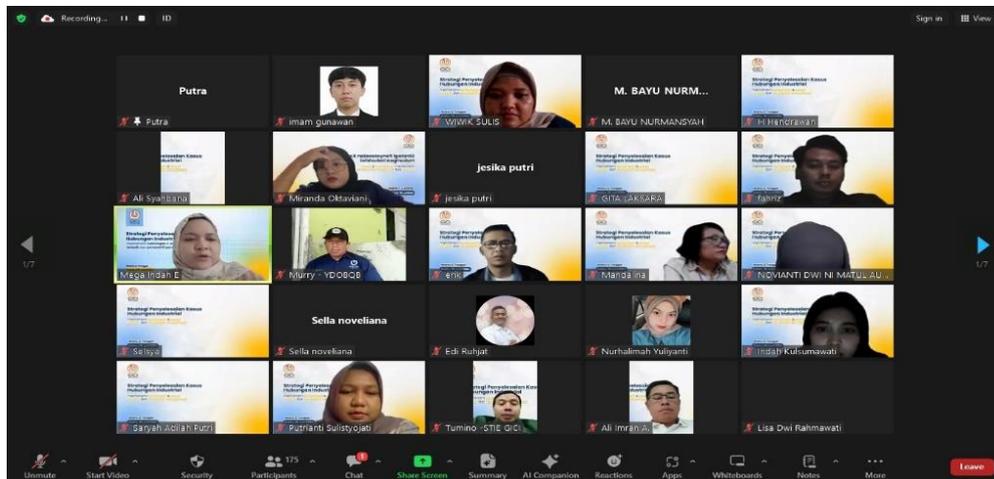
- a. Membangun komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja.
- b. Memastikan adanya transparansi dalam pengelolaan perusahaan.
- c. Menyediakan mekanisme pengaduan yang efektif bagi pekerja/buruh.
- d. Melakukan pelatihan dan sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dengan melakukan upaya pencegahan dan memilih strategi penyelesaian masalah yang tepat, diharapkan hubungan industrial dapat berjalan dengan harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, webinar ini mendapatkan respons positif dari peserta. Hal ini terlihat dari antusiasme peserta dalam mengikuti diskusi, jumlah pertanyaan yang diajukan, serta umpan balik yang diberikan melalui survei pasca-webinar.

Beberapa poin penting yang menjadi kesimpulan dari webinar ini adalah:

1. Pentingnya Pemahaman: Pemahaman yang baik mengenai hubungan industrial dan strategi penyelesaian kasus sangat penting bagi semua pihak yang terlibat.
2. Pencegahan Lebih Baik: Upaya pencegahan kasus melalui komunikasi yang baik dan hubungan industrial yang harmonis lebih baik daripada penyelesaian kasus.
3. Mediasi sebagai Solusi: Mediasi merupakan salah satu strategi penyelesaian kasus yang efektif dan efisien.
4. Pentingnya Profesionalisme: Penanganan kasus hubungan industrial sebaiknya dilakukan oleh pihak-pihak yang profesional dan memahami peraturan perundang-undangan terkait.



Gambar 1. Kegiatan Kegiatan Webinar 2024

PENUTUP

Semoga laporan kegiatan webinar ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan dan hasil dari webinar "Strategi Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial: Memahami Tantangan dan Solusi Terbaik dari Perspektif Perusahaan ". Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung terselenggaranya webinar ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Jhon Suprihanto, Bima Serta N, dan Lama Pihanti Putri (2020). Hubungan Industrial: Pendekatan Kasus (Edisi ke-2). Yogyakarta: UGM Press
- Hanifah, Ida. (2020). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Medan: Pustaka Prima.
- Mashudi. (2019). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Surabaya: CV. Jakad Publishing