

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 5, Juni 2023
e-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8031658>

Strategi Penyelesaian Kasus Aturan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Bentrok Karyawan di PT Gunbaster Nickel Industry)

Nathasya Femi Ekarista¹, Muhamad Rizal², Sari Usih Natari³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran

Email nathasya20002@mail.unpad.ac.id¹, muhamad.rizal@unpad.ac.id², sari@unpad.ac.id³

Abstrak

PT. Gunbaster Nickel Industry terdapat pelanggaran aturan ketenagakerjaan hingga menyebabkan tewasnya tiga pekerja sejak tahun 2022. Beberapa pelanggaran yang pada perusahaan ini adalah pemotongan upah, sistem status kontrak pada pekerjaan yang bersifat tetap, PHK sepihak, pemotongan upah, hingga melanggar Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Aksi yang dilakukan para karyawan terdapat bentrok serikat pekerja dengan melakukan mogok kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dan berkaitan erat dengan pengamatan dan pengambilan data secara sekunder. Proses penelitian yang dilakukan berdasarkan data sekunder dengan melakukan pengumpulan data dari sumber – sumber yang telah relevan. Penulis memberikan saran untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan cara tripartit. Pendekatan ini dianggap menguntungkan karena melalui dialog transparan dan terbuka. Semua pihak dapat mengungkapkan kepentingan dan mencapai solusi yang berkelanjutan. Berdasarkan pemaparan diatas, penyelesaian permasalahan yang tepat adalah dengan metode tripartit. Hal ini dikarenakan pendekatan ini menciptakan kesepakatan yang adil, melindungi hak karyawan, mempromosikan hubungan kerja yang harmonis, dan mendukung keberlanjutan bisnis. Dengan kolaborasi dari semua pihak, tripartit menciptakan solusi untuk memenuhi kepentingan semua pihak terkait.

Kata kunci : Pelanggaran, Karyawan, Tripartit

Abstract

PT. Gunbaster Nickel Industry has had violations of labor regulations that have resulted in the deaths of three workers since 2022. Some of the violations that this company has committed are wage deductions, a contract status system for permanent jobs, unilateral layoffs, wage deductions, and violations of Occupational Health Safety (K3). The actions taken by the employees involved clashing with the union by going on strike. The method used in this study is qualitative and is closely related to observation and secondary data collection. The research process was carried out based on secondary data by collecting data from relevant sources. The author gives suggestions to solve this problem in a tripartite way. This approach is considered beneficial because it is through transparent and open dialogue. All parties can express interests and reach sustainable solutions. Based on the explanation above, the appropriate solution to the problem is the tripartite method. This is because this approach creates fair deals, protects employee rights, promotes harmonious working relationships, and supports business continuity. With the collaboration of all parties, tripartite creates solutions that meet the interests of all parties involved.

Keywords : *Violation, Employees, Tripartite*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam dunia kerja karena berkaitan dengan pengusaha, pemerintah, dan pekerja. Peraturan mengenai ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak dari pekerja dan menciptakan lingkungan yang aman serta adil. Namun pada praktiknya, masih terdapat pelanggaran aturan ketenagakerjaan, hingga merugikan para

pekerja. PT. Gunbaster Nickel Industry terdapat pelanggaran mengenai aturan ketenagakerjaan, hingga menyebabkan tewasnya tiga pekerja sejak tahun 2022. Beberapa pelanggaran yang ada pada perusahaan ini adalah mengenai pemotongan upah, memberlakukan sistem status kontrak pada pekerjaan yang bersifat tetap, PHK sepihak, pemotongan upah, hingga melanggar peraturan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Aksi yang dilakukan oleh para karyawan ialah terdapat bentrok antara serikat pekerja yang melakukan pemberhentian kerja sementara dengan pekerja yang masih melakukan pekerjaannya. Pelanggaran ini dapat terjadi akibat tidak ada peraturan yang jelas dan terstruktur mengenai peraturan tersebut.

Peraturan perusahaan adalah sebuah pedoman yang mengatur adanya kewajiban dan hak pada pekerja dan pengusaha. Dengan tidak adanya peraturan perusahaan yang jelas dan lengkap, maka mereka cenderung kehilangan pedoman yang dapat dipegang mengenai hak dan kewajiban yang seharusnya diterima. Hal ini tentu dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk bertindak semena-mena pada aturan yang diberlakukan. Selain itu, seharusnya memberlakukan status kontrak kerja bersifat tetap dan tidak melanggar peraturan yang ada. Pekerjaan yang sifatnya tetap seharusnya dapat memberikan suatu jaminan perlindungan sosial dan keamanan kerja yang baik bagi pekerja. Terdapat beberapa hal pengusaha yang memberlakukan status kerja kontrak dikarenakan agar dapat memberikan akses fleksibilitas pada perusahaan tanpa harus memperhatikan hak – hak yang dimiliki oleh pekerja.

Pemotongan upah yang dilakukan secara tidak sah juga melanggar peraturan ketenagakerjaan yang kerap terjadi. Hal ini dikarenakan upah merupakan suatu hal yang melekat pada pekerja sebagai suatu imbalan yang diterima oleh pekerjaan yang akan dilakukan. Terdapat kasus pengusaha melakukan tindakan pemotongan upah secara sepihak tanpa suatu alasan yang jelas, seperti pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Pemotongan ini menjadi suatu hal yang merugikan secara finansial dan melanggar hak pekerja. Lalu, terdapat pelanggaran mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang menjadi perbincangan serius. Perusahaan sudah seharusnya memastikan agar dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan aman bagi pekerja. Tetapi, pada praktiknya masih terdapat perusahaan yang tidak memperhatikan K3 dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dan berkaitan erat dengan pengamatan dan pengambilan data secara sekunder. Metode ini akan memberikan suatu penjelasan fenomena yang terjadi pada saat ini dan menggambarkan kejadian secara faktual, akurat, dan sistematis mengenai hubungan antara fenomena yang sedang diteliti (Meleong, 2007:21). Metode kualitatif melibatkan mengenai pengumpulan dan analisis data yang telah ada dari jurnal ilmiah, artikel online, buku, dan sumber informasi lainnya. Metode ini dianggap menjadi salah satu alternatif yang dapat digunakan apabila tidak dapat mengumpulkan data primer secara langsung.

Proses penelitian yang dilakukan secara data sekunder biasanya dimulai dari melakukan identifikasi pada pertanyaan penelitian yang dianggap spesifik pada topik yang akan dikaji. Peneliti akan mencari sumber-sumber penelitian yang relevan dan berkaitan erat dengan pertanyaan peneliti. Proses penelitian ini dimulai dengan cara melakukan identifikasi pertanyaan penelitian yang dianggap spesifik pada topik yang akan dikaji. Kemudian, peneliti nantinya akan mencari sumber yang dianggap relevan dan berkaitan erat dengan pertanyaan pada penelitian tersebut. Sumber-sumber biasanya ditemukan melalui Google Scholar, perpustakaan, atau basis data online.

Peneliti selanjutnya akan melakukan pengumpulan data dari sumber-sumber yang telah relevan. Data yang dikumpulkan biasanya dapat berupa temuan penelitian, teori, konsep, dan informasi yang dianggap relevan pada penelitian. Pada saat proses pengumpulan data,

peneliti harus melakukan pencatatan pada sumber yang digunakan untuk keberlanjutan informasi dan memastikan keakuratan pada informasi yang telah dikutip. Setelah data dikumpulkan, peneliti akan melakukan analisis pada data tersebut. Analisis yang dilakukan melibatkan pengelompokan daya, informasi, atau menafsirkan temuan yang dianggap relevan. Banyak keuntungan yang didapatkan apabila menggunakan penelitian secara sekunder, yakni memberikan kemungkinan untuk melibatkan sumber yang lebih luas dan terdiversifikasi. Sehingga, hal ini akan memperkaya pandangan dan pemahaman pada topik penelitian.

Penelitian yang dilakukan secara kualitatif, teori tidak dilaksanakan secara mutlak dapat dibutuhkan sebagai suatu dari petunjuk penelitian. Teori ini dianggap sebagai hasil proses induksi dan deduksi dari pengamatan pada fakta. Teori pada dasarnya adalah suatu hasil bersifat akhir yang berasal dari penelitian kualitatif yang dirancang melalui kegiatan proses pengumpulan data, menguji sebuah keabsahan dari data, interpretasi data, dan menyusun teori yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kronologi

Kronologi pada peristiwa ini adalah terdapat bentrokan di daerah Morowali Utara yang terjadi antara buruh yang menimbulkan sejumlah orang tewas pada insiden yang terjadi pada Minggu, 15 Januari 2023. Peristiwa ini terjadi di Pull Dump Truck sehingga mengakibatkan penganiayaan pada antar buruh. Sebelum melakukan aksi, mereka telah melakukan pertemuan antara karyawan dan perusahaan untuk membicarakan tuntutan yang diberikan, namun tidak kunjung mendapatkan titik temu sehingga mereka melakukan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan yang tergabung pada serikat kerja. Upaya yang dilakukan mereka adalah melakukan *sweeping* pekerja yang masih beraktivitas di dalam PT. GNI dan mereka yang tergabung pada serikat kerja meminta karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk berhenti kerja. Peristiwa ini mengakibatkan berpindahnya Smelter dengan adanya saling lempar antara buruh pekerja. Tidak hanya itu, terdapat penganiayaan antara buruh yang terjadi pada siang hari. Mereka melakukan penganiayaan dengan massa yang berjumlah banyak sehingga menimbulkan pembakaran dan penyerangan mess. Polda Sulteng memberikan penjelasan bahwa terdapat bentrokan yang terjadi di Morowali akibat aksi bentrok yang dilakukan oleh pekerja yang mogok dengan pekerja yang tetap memilih untuk bekerja.

Strategi Penyelesaian

Pada kasus ini, strategi penyelesaian yang tepat dalam masalah ini terdapat beberapa hal, yakni pertama adalah melakukan perundingan bipartit. Metode ini bertujuan untuk menyelesaikan antara kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerja secara negoisasi atau perundingan. Tahap ini perusahaan dan karyawan akan bertemu dan menyelesaikan masalah secara harmonis. Tahap kedua adalah penyelesaian tripartit. Metode ini digunakan apabila perundingan bipartit tidak dapat diselesaikan, tahap yang dilakukan adalah dengan melibatkan pihak ketiga seperti pemerintah atau badan penyelesaian masalah.

Kegiatan ini akan mempertemukan ketiga pihak untuk mencapai solusi atau kesepakatan yang akan dicapai. Tujuan tahap ini adalah menyelesaikan masalah dan mencapai keadilan antara kedua belah pihak. Tahap ketiga adalah arbitrase, dimana kedua belah pihak nantinya akan menyerahkan permasalahan mereka kepada arbiter dan arbiter akan mendengarkan dari kedua perspektif yang berbeda. Tujuan solusinya adalah bersifat mengikat antara satu sama lain dan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan pengadilan hukum. Tahap keempat adalah pengadilan hubungan industrial, dimana tahap ini

adalah pengadilan bertugas untuk menyelesaikan antara perusahaan dan pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pihak bersengkata akan mengajukan permohonan dan gugatan kepada pengadilan. Lalu, pengadilan akan membuat keputusan yang bersifat mengingat sesuai aturan yang berlaku. Proses penyelesaian permasalahan ini harus dilaksanakan secara serius, dikarenakan melibatkan banyak pihak. Penulis memberikan saran untuk menyelesaikan permasalahan ini dengan cara tripartit. Hal ini dikarenakan apabila melibatkan karyawan, pekerja tersebut yang memahami situasi tempat kerja. Karyawan dapat menceritakan masalah, kebutuhan, dan solusi yang diharapkan. Dengan melibatkan karyawan, perusahaan dapat memahami secara baik tantangan yang akan dihadapi dan mencari solusi yang sesuai.

Kedua, perusahaan juga mempunyai peran yang penting pada kegiatan operasional, mendengarkan keluhan karyawan, mengidentifikasi masalah, dan mendengarkan keluhan dari sisi karyawan agar dapat menemukan solusi yang tepat dan adil. Terakhir, peran pemerintah juga tidak dapat diabaikan karena mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan regulasi yang adil untuk mengatur hubungan kerja melalui pembuatan kebijakan yang tepat dan mendorong perusahaan untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Pendekatan ini dianggap menguntungkan karena melalui dialog transparan dan terbuka. Semua pihak dapat mengungkapkan kepentingan dan mencapai solusi yang berkelanjutan. Pendekatan ini juga dapat diselesaikan dengan mengurangi konflik, menciptakan kerjasama yang baik, dan meningkatkan keberhasilan jangka panjang bagi karyawan dan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas, penyelesaian permasalahan yang tepat adalah dengan metode Tripartit. Hal ini dikarenakan pendekatan ini menciptakan kesepakatan yang adil, melindungi hak karyawan, mempromosikan hubungan kerja yang harmonis, dan mendukung keberlanjutan bisnis. Dengan kolaborasi dari semua pihak, tripartit menciptakan solusi yang memenuhi kepentingan semua pihak terkait. Hal ini membawa stabilitas sosial, kesejahteraan karyawan, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pendekatan ini juga menggabungkan perspektif semua pihak terkait, menghasilkan kesepakatan yang adil, melindungi hak karyawan, mempromosikan hubungan harmonis, dan mendukung keberlanjutan bisnis serta stabilitas sosial.

Referensi

- Dumairy. *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*. Jakarta: Erlangga. 1996
- Endah Afrilia Retna Palupi, 1742143084 (2018) *Pengaruh Tingkat Upah Dan Jumlah Unit Industri Kecil Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tulungagung Tahun 2003-2016*.
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.