



## Peranan Hubungan Industrial

### *Role of Industrial Relations*

Jaminuddin Marbun

Fakultas Hukum, Universitas Darma Agung, Indonesia

Diterima: 22 Maret 2019; Disetujui: 10 April 2020; Dipublish: 30 April 2020

---

#### Abstrak

Pada umumnya orang kaya itu menjadi pengusaha dan memiliki perusahaan sedangkan yang menjalankan perusahaan itu adalah pekerja dan secara umum pengusaha mendirikan perusahaannya adalah untuk mencari keuntungan. Keuntungan itu dapat tercapai di perusahaan apabila produktifitas yang tinggi dan dilakukan penghematan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha. Biasanya salah satu cara penghematan yang dilakukan oleh pengusaha adalah tidak menaikkan upah pekerja atau pun menambah fasilitas pekerja seperti tidak memberikan pakaian kerja, tidak memberikan uang transport dan lain – lain. Kebijakan yang dilakukan pengusaha di perusahaannya yang tidak menaikkan upah pekerja maupun fasilitasnya padahal produktifitas dituntut agar tinggi akan merugikan para pekerja. Pekerja pada umumnya berada di posisi yang lemah dan hal ini disebabkan lebih banyak pencari kerja dari pada lowongan kerja yang tersedia. Apabila lowongan kerja seimbang dengan pencari kerja, maka posisi tawar menawar antara pengusaha dengan pekerja mempunyai kedudukan yang sama. Lemahnya pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha diperlukan campur tangan pemerintah sebagai pembina, pengawas dan pelindung terhadap pekerja dan pengusaha. Adanya campur tangan dari pemerintah dalam hubungan kerja untuk proses produksi barang dan atau jasa sudah merupakan hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Pengusaha, Pekerja, Pemerintah

#### Abstract

*In general, the rich man becomes an entrepreneur and owns a company while those who run the company are workers and in general the entrepreneur sets up his company for profit. The advantage can be achieved in the company if high productivity and cost savings are incurred by the entrepreneur. Usually one of the ways of savings done by employers is not raising workers 'wages or adding workers' facilities such as not providing work clothes, not providing transportation money and others. The policy of the employer in his company that does not increase the wages of workers and facilities, even though productivity is demanded so that high will harm workers. Workers are generally in a weak position and this is due to more job seekers than available job openings. If vacancies are balanced with job seekers, the bargaining position between employers and workers has the same position. Weak workers in working relationships with employers requires government intervention as coaches, supervisors and protectors for workers and employers. The existence of interference from the government in employment relations for the production process of goods and or services is already an industrial relationship.*

**Keywords:** *Entrepreneurs, Workers, Government*

**How to Cite:** Marbun, J (2020). Peranan Hubungan Industrial. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1): 254-262.

\*Corresponding author:

E-mail: [marbunjaminuddin@gmail.com](mailto:marbunjaminuddin@gmail.com)

ISSN 2085-482X (Print)

ISSN 2407-7429 (Online)

## **PENDAHULUAN**

Sebelum berkembang industri pada abad ke 18 di Eropa dan di Inggris pada mulanya hubungan industrial hanya antara pengusaha dengan pekerja/buruh tetapi dengan keluarnya peraturan perundang – undangan yang menyakut tentang tenaga kerja berarti pemerintah dalam hal ini sesuai yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang – undang tersebut maka pemerintah ikut campur tangan dalam masalah hubungan industrial.

Campur tangannya pemerintah disini sesuai dengan yang diamanatkan oleh peraturan perundang – undang ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja/buruh mengawasi pekerja/buruh dan lain – lain, sedangkan untuk pengusaha pemerintah mengadakan pembinaan, pengawasan, perlindungan dan kebijakan. Dengan demikian pekerja/buruh dan pengusaha dan ikutnya pemerintah adalah untuk membuat hubungan harmonis dalam proses memproduksi barang dan atau jasa. Iktunya pemerintah maka mulailah paham hubungan industrial bersifat demokrasi liberal dan berkembang keseluruh dunia terutama negara – negara yang sistem pemerintahannya menganut sistem demokrasi. Pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan melalui ada peraturan tentang persyaratan kerja, keselamatan kerja, jam kerja, pengupahan, serikat pekerja/serikat buruh, pesangon, koperasi pekerja dan buruh. Namun demikian antara pekerja/buruh dengan pengusaha masih ada komplik atau perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Komplik tersebut antara pengusaha dengan pekerja/buruh maka pemerintah selalu mengantisipasinya dan menyelesaikannya sesuai dengan

ketentuan perundang – undang yang berlaku, untuk itu hampir seluruh negara di dunia ada departemen atau kementerian yang khusus menangani ketenagakerjaan.

Di dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 16 disebut hubungan industrial adalah suatu sitem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dari pengertian hubungan industrial yang tercantum dalam undang – undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa hubungan industrial Indonesia adalah hubungan industrial berdasarkan nilai – nilai Pancasila dan undang – undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Pada negara – negara maju istilah hubungan industrial disebut “ Industrial Relation” dan adapun persoalan – persoalan dalam hubungan industrial seperti sarat – sarat kerja, pengupahan, jam kerja, lembur, jaminan sosial, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha selain itu juga mencakup cara – cara menyelesaikan perselisihan, peraturan perundang yang mengaturnya, persatuan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan hal – hal lain yang berhubungan dengan sarat – sarat kerja dan norma kerja. Selain itu masalah hubungan industrial juga mencakup aspek ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, psikologi, teknologi, dan pertahanan dan keamanan nasional oleh karena itu hubungan industrial itu tidak hanya mencakup atau melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh namun ikut melibatkan pemerintah dan masyarakat

pada pelaksanaan hubungan industrial tidak dapat dipisahkan hubungan kerja antara pengusaha ataupun pembeli kerja yang timbul akibat perjanjian kerja baik perjanjian kerja untuk waktu tertentu, seperti kontrak maupun tidak waktu tertentu yaitu untuk pekerja/buruh tetap, semua ini telah memenuhi unsur – unsur adanya pekerja, adanya upah dan adanya perintah dari pengusaha atau pemberi kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan Hubungan Industrial**

Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja tentu perlu diawasi oleh pemerintah agar jangan pengusaha atau pemberi kerja semena – mena menekan pekerja/buruh dalam hal upah maupun jam kerja. Pengusaha maupun pemberi kerja apabila tidak diawasi oleh pemerintah terhadap pemberian upah ataupun penetapan upah dan jam kerja yang melebihi 40 jam dalam satu minggu akan selalu terjadi pada pekerja/buruh. Rendahnya upah dalam hal ini adalah bahwa upah pekerja/buruh tidak dibayar pengusaha sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota ataupun upah minimum provinsi. Upah minimum ini hanya di peruntukan bagi pekerja/buruh dengan status lajang untuk masa kerja 0 – 1 tahun dan jika pekerja/buruh itu telah berkeluarga maka upahnya harus bertambah yaitu tunjangan istri maupun tunjangan anak. Rendahnya upah pekerja/buruh adalah akibat pencari kerja lebih banyak dari lowongan kerja dan apabila lowongan kerja lebih banyak dan pencari kerja sedikit maka tawar menawar soal upah bagi pekerja/buruh tinggi, sedangkan bila lowongan kerja sedikit dan

percari kerja lebih banyak maka tawar menawar soal upah rendah bagi pekerja/upah jadi berlakulah hukum penawaran dan permintaan.

Disinilah peran pemerintah untuk campur tangan dalam penetapan upah minimum agar tidak upah yang diterima pekerja/buruh itu dibawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang seharusnya harus mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Juga jam kerja perlu mendapat perhatian dari pemerintah agar pekerja/buruh bekerja tidak melebihi 40 jam dalam satu minggu, apabila melebihi maka terjadi lembur maka pengusaha wajib membayar upah lembur. Masalah lembur haruslah kesediaan pekerja/buruh untuk bekerja lembur tidak boleh pengusaha memaksakan pekerja itu/buruh harus bekerja lembur setiap hari kecuali ada hal yang sangat mendesak yang harus dikerjakan.

Selain lembur untuk menambah produksi dan penghasilan bagi pekerja/buruh dan juga bagi pengusaha ada hal lain atau efek sampingan yaitu barang – barang atau jasa diproduksi dalam lembur mungkin tidak sebgus yang diproduksi pada jam kerja biasa sebagai contoh dalam jam kerja biasa menghasilkan 1000 pasang sepatu yang rusak hanya 1 pasang sedangkan dalam jam kerja lembur menghasilkan 300 pasang sepatu yang rusak 1 pasang sepatu selain itu juga mungkin pekerja/buruh sudah lelah bekerja dalam kerja lembur, maka akan bisa menimbulkan kecelakaan kerja diperusahaan ataupun diluar perusahaan dan pekerja/buruh akan mudah sakit karena kurang istirahat. Apabila pekerja/buruh sangat kelelahan karena selalu lembur maka pekerja sering sakit tentu saja tidak masuk bekerja hal ini

akan merugikan perusahaan karena tidak masuk bekerja karena sakit tetapi upah harus di bayar dan produktifitas kerjanya rendah dan mutu barang atau jasa yang dihasilkannya tidak maksimal.

Melihat banyak hal - hal yang berhubungan dengan hubungan industrial maka pemerintah mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berjalan seimbang dan harmonis yang dilandasi pengaturan hak dan kewajiban secara adil yang diawasi oleh pemerintah. Selain itu pemerintah harus berkewajiban sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga ketenangan bekerja dan berusaha tetap terpelihara.

Terperliharnya ketenangan bekerja dan berusaha akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan pekerja/buruh akan sejahtera. Demikianlah hubungan industrial itu yang pada dasarnya adalah pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dengan pengusaha maupun pemberi kerja, dan hubungan industrial ini paling utama dilaksanakan harus ditingkat perusahaan.

Bila terjadi perselisihan ataupun perbedaan pendapat antar pengusaha dengan pekerja/buruh maka akan terjadi kerawan dalam hubungan industrial, dan kerawan itu dapat dituganggi pihak - pihak lain yang bermuatan politik, akhirnya terjadilah ujuk rasa, demonstrasi, ke kantor - kantor pemerintah ataupun pekerja/buruh melakukan pemogongan bersama dengan bermacam alasan seperti solidaritas sesama pekerja/buruh. Jika hubungan industrial itu tidak terlaksana dengan baik itu hanya menunda masalah dan pada sewaktu - waktu bisa meledak dan akan sulit mengendalikan sehingga

berdampak kerugian yang besar bagi pekerja, pengusaha maupun pemberi kerja dan pemerintah bahkan masyarakat sekitarnya pun ikut menanggungnya.

### **Isi Hubungan Industrial**

Isinya hubungan industrial adalah pengaturan hak dan kewajiban antar pengusaha maupun pemberi kerja dengan/buruh pada umumnya menekankan penggunaan maupun pelaksanaan Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena didalam penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) pekerja/buruh diminta oleh pengusaha ataupun pemberi kerja masukan - masukan maupun saran - saran untuk pembuatan peraturan perusahaan tersebut, sedangkan untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh ikut merumuskan isi dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Sehingga dengan demikian tidak ada alasan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh yang diwakili serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakannya.

Di dalam Undang - Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 54 tentang ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja Bersama tersebut adalah mempunyai kekuatan hukum sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan undang - undang yang berlaku. Didalam pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diperlukan komunikasi yang baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh. Adanya komunikasi yang baik tersebut maka pekerja/buruh mengetahui secara mendalam kondisi perusahaan maupun masa depan perusahaan, untuk itu perlu

adanya keterbukaan dari perusahaan kepada pekerja/buruh tentang kondisi perusahaan.

Di negara – negara maju perusahaan maupun pengusaha sangat terbuka kepada pekerja/buruhnya tentang keadaan perusahaan sehingga pekerja/buruh bersedia dipotong upahnya bila perusahaan tersebut tidak mampu membayarnya dengan harapan agar perusahaan dapat berjalan terus.

Sifat maupun perilaku dari perusahaan dan pekerja/buruh yang demikian itu terbuka dapat ditiru oleh pengusaha maupun pekerja/buruh dinegara – negara yang sedang berkembang, tetapi hal ini sulit mungkin tercapai apabila para pihak sudah ditunggangi oleh pihak – pihak lain.

Bagi pengusaha yang berkomunikasi baik dengan pekerja/buruh adalah memiliki nilai yang sangat baik karena seluruh kegiatan dan masalah – masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut secara tidak langsung telah ikut pekerja/buruh ikut memikirkannya. Dalam rangka membina komunikasi yang baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus setiap pimpinan unit kerja pada perusahaan tersebut memahami pentingnya komunikasi dilakukan diperusahaan itu maupun diluar perusahaan yang ada hubungan dengan proses produksi pada perusahaan itu. Untuk itu hubungan industrial harus dipahami oleh seluruh pekerja/buruh di perusahaan itu maupun seluruh pimpinan diperusahaan itu dan tidak hanya pimpinan yang bertugas di Sumber Daya Manusia.

Hubungan Industrial selalu berkembang sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, politik di suatu negara, hal ini terjadi karena hubungan industrial itu

telah ikut campur tangan pemerintah dalam pelaksanaannya seperti pembinaan, perlindungan, pengawasan dan penindakan.

Di Indonesia hubungan industrial pada zaman penjajahan Belanda sampai dengan awal kemerdekaan tidak sama samaoi dengan demokrasi terpimpin. Pada zaman orde baru hubungan industrial di indonesia berbeda lagi pada zaman sebelumnya dan setelah zaman reformasi sekarang tentu lebih bagus lagi.

Perkembangan pelaksanaan hubungan industrial di indonesia semenjak reformasi adalah dihormatinya kebebasan berserikat, demokratisasi dan yang dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia (HAM). Hal ini diperkuat dengan ratifikasinya konfensi ILO 87 tentang kebebasan Berserikat dan perlindungan terhadap hak berorganisasi, dengan Keputusan Presiden nomor 83 tahun 1999 yang kemudian diterbitkan undang – undang 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.

### **Hubungan Industrial Berdasarkan Pancasila Dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945**

Hubungan Industrial di Indonesia sebagaimana disebutkan pada Pasal 1 angka 18 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan undang – undang dasar negara republik indonesia 1945. Sebelum keluarnya undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

adalah Hubungan Industrial Pancasila yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.645/M/1985 yang sebelumnya disebut Hubungan Perburuhan Pancasila dan yang sebelumnya lagi belum ada namanya Hubungan Industrial di Indonesia.

### **Karakter Dan Bentuk Perjanjian Dalam Hubungan Industrial**

Karakter Hubungan Industrial ada 3 (tiga) macam yaitu: 1) Ketentuan - ketentuan yang mengatur yang memberi kebebasan kepada para pihak. Pengusaha dan pekerja diberi kesempatan untuk mengatur diri sendiri yang diinginkan mereka sebagaimana lazimnya yang berlaku dalam kebebasan berkontak sepanjang bertentangan peraturan perundang - undang dari ketertiban umum. 2) Ketentuan yang tidak hanya mengatur tetapi ada unsur memaksanya. Dikatakan setengah memaksa yaitu pengaturan yang dibuat dengan maksud untuk membatasi, yang dapat dilakukan penyimpangan pelaksanaan secara khusus, yang didasarkan atas perjanjian tertulis atau dengan ijin penyimpangan dari instansi terkait, Seperti misalnya pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh sekurang - kurangnya sama dengan upah minimum.

Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah pekerja/buruh sama dengan upah minimum maka pengusaha dapat bermohonan pembayaran upah minimum atau dengan kata lain dapat membayar upah di bawah upah minimum apabila mendapat ijin penanguhan kepada instansi pemerintah.

3) Ketentuan - ketentuan yang tegas bersifat memaksa, Dimana tidak boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut yang mengakibatkan kerugian

pekerja/buruh. Misalnya masa percobaan hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan dan tidak boleh diperpanjang lagi, cuti tahunan tidak boleh kurang dari 12 hari, lembur tidak boleh 6 jam dalam satu hari dan lain - lain.

### **Bentuk Perjanjian Dalam Hubungan Industrial**

Perjanjian Kerja, Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan seorang pekerja/buruh sebagai ikatan dalam hubungan kerja, yang isinya mengatur syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja dengan waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang waktunya sudah ditentukan, seperti 3 bulan, 6 bulan, 1 tahun, 2 tahun dan 3 tahun dan perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah sama dikontrak kerja dalam perjanjian kerja tertentu ini ataupun kontrak kerja ini tidak boleh diadakan masa percobaan bagi pekerja/buruh dan apabila habis perjanjian tertentu atau kontraknya pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan pesangon, kecuali dari pengusaha memutuskan perjanjian tertentu atau kontrak sebelum habis masa berlakunya dan tidak ada kesalahan pekerja/buruh maka pengusaha berkewajiban membayar sisa perjanjian tertentu itu atau kontrak itu kepada pekerja/buruh.

Peraturan Perusahaan (PP), Peraturan perusahaan adalah peraturan yang di buat oleh pengusaha setelah mendapat masukan - masukan dari pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh dan disahkan oleh

instansi ketengakerjaan. Instansi ketenagakerjaan dalam hal ini yaitu kabupaten/kota apabila perusahaan tersebut bertempat di satu kabupaten atau kota. Jika perusahaan tersebut bertempat lebih dari satu kabupaten/kota di dalam satu provinsi maka pengesahnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi, dan apabila perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu provinsi maka pengesahnya adalah Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja. Peraturan perusahaan ini pada umumnya terdapat perusahaan menengah kebawah dan pada perusahaan tersebut belum ada berdiri serikat pekerja/serikat buruh, dan masa berlaku peraturan perusahaan ini hanya 2 tahun dan dapat diperpanjang lagi.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hasil dari pada perjanjian kerja bersama ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undang yang berlaku dan harus didaftarkan kepada dinas yang bertanggung dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota bila perusahaan tersebut hanya di satu kabupaeten/kota. Apabila perusahaan tersebut berada lebih dari satu kabupaten/kota didalam satu provinsi maka pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ini (PKB) di daftarkan di dinas tenaga kerja provinsi, dan apabila

perusahaan tersebut berada lebih dari satu provinsi maka didaftarkan di Direktorat Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja.

### **Pihak – Pihak Yang Berkepentingan Dalam Hubungan Industrial**

Dalam hubungan industrial ada 4 pihak yang ikut menikmati apabila hubungan industrial berjalan dengan baik yaitu: 1) Pekerja/buruh, Berjalannya hubungan industrial yang baik diperusahaan maka perusahaan mempunyai kepentingan bagi pekerja/buruh: a) Sumber Kesempatan Kerja, Sumber kesempatan kerja dalam hal ini adalah dimana perusahaan tersebut membuka lowongan kepada pekerja – pekerja yang ingin bekerja yang belum mempunyai pekerja (Pengangguran) Dengan adanya kesempatan kerja ini maka tidak jadi beban keluarga lagi karena istilah pengangguran ini adalah mengurangi harga diri di mata masyarakat. b) Sumber Penghasilan, Dengan bekerjanya pekerja/buruh maka pekerja/buruh tersebut telah mendapat penghasilan sesuai dengan upah diterimanya hal ini juga menambah harga diri pekerja/buruh karena sudah mempunyai penghasilan yang tetap. C) Tempat Melatih Diri Meningkatkan Keahlian Dan Keterampilan Kerja, Setelah bekerja pekerja/buruh disuatu perusahaan maka pekerja/buruh tersebut telah mempunyai pengalaman kerja dan keterampilan kerja dan apabila sewaktu – waktu dia tidak bekerja lagi atau diberhentikan maka pekerja/buruh itu sendiri telah dapat menciptakan lapangan kerja untuk diri sendiri. c) Pengembangan Karir, Pekerja/buruh ada kesempatan

untuk mengembangkan karirnya diperusahaan tersebut sampai tingkat yang tertinggi di perusahaan tersebut seperti wakil direktur, direktur dan lain – lain.

2. Pengusaha, Hubungan industrial berjalan dengan baik sangat bermanfaat bagi pengusaha: a) Mengamankan Aset Perusahaan, Mengamankan aset perusahaan dalam hal ini adalah bahwa aset – aset perusahaan tersebut terjaga dengan baik, tidak ada pencurian didalam perusahaan, tidak ada perusakan, tidak ada kebakaran. B) Mengembangkan Modal, Adanya hubungan industrial yang harmonis diperusahaan maka perusahaan tersebut tentu akan memperoleh keuntungan atau laba maka perusahaan itu dapat memperluas usahanya (Expansi Perusahaan) c) Meningkatkan Penghasilan Pengusaha, Terlaksananya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan tentu akan meningkatkan produktifitas kerja dengan demikian perusahaan akan memperoleh laba atau keuntungan.

d) Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/buruh, Sudah tentu dalam hubungan industrial yang harmonis produktifitas kerja akan lebih tinggi dan hasil – hasil barang dan atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas yang baik maka perusahaannya pun mempunyai untung yang banyak. Untung yang banyak tentu gaji naik dengan demikian kesejahteraan pekerja/buruh meningkat dan pengusaha bangga terhadap pekerjanya yang sejahtera.

e) Pemerintah, terciptanya hubungan industrial harmonis di setiap perusahaan yang ada disuatu negara maka negara tersebut akan dapat mengatasi atau mengurangi pengangguran menjadikan pertumbuhan ekonomi dan penghasilan

masyarakat, sumber devisa dan menjamin penyediaan barang dan jasa bagi masyarakat konsumen dan produsen. Selain itu pemerintah berkepentingan karena menambah sumber pendapatan negara melalui pajak perusahaan, pajak bumi dan bangunan, pajak penghasilan pekerja/buruh maupun pajak pengusaha.

f) Masyarakat, Berdirinya perusahaan disuatu daerah dan perusahaan itu berkembang dengan baik maka masyarakat setempat dilingkungan perusahaan itu maupun di luar dilingkungan perusahaan itu akan berdampak positif bagi masyarakat. Untuk masyarakat yang ada disekitar perusahaan itu dapat membuka usaha – usaha kecil yang konsumennya adalah para pekerja/buruh seperti membuka warung nasi dan usaha – usaha lainnya. Selain itu mungkin putra putri penduduk setempat dapat diteriam bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk masyarakat yang jauh dari luar perusahaan dapat juga menjalin kerjasama seperti menyediakan bahan baku, pengkutan pekerja, pengangkutan keluar masuk barang dan lain – lain.

## **SIMPULAN**

Terciptanya hubungan industrial yang baik di perusahaan akan tercipta hubungan kerja produktifitas yang tinggi dan pekerja yang sejahtera. Terciptanya hubungan industrial yang baik di perusahaan akan bermanfaat bagi pemerintah dan masyarakat. Terciptanya hubungan industrial yang baik akan mengurangi pengangguran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Himpunan Peraturan Perundang – undangan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial, Sarat – sarat Kerja PT KA Dan

**Jaminuddin Marbun**, Peranan Hubungan Industrial

- Perlingungan Tenaga Kerja, Penerbit CV. Karya Puri Utomo, Jakarta, 2003
- Marbun, jaminuddin, Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha Dan Pekerja/Buruh, USU, Pres, Medan, 2016
- Marjono, Pengupahan dan Kesejahteraan, Trend, Hubungan Industrial Abad 21, Jakarta, 2001
- Simanjuntak, Payaman, Manajemen Hubungan Industrial, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2003
- Sinaga, Tianggur, Implementasi Konvensi ILO, Nomor 67 Tahun 1948 Dalam Rangka Kebebasan Berserikat di Indonesia, Depnaker, Jakarta, 1998
- Soepome, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Edisi Revisi, Jakarta, 2003
- Soetrisno H, Perkembangan Hubungan di Indonesia, Penerbit Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia (IPHI), Jakarta, 2007
- Suarto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003.