

Hubungan industrial: berbagai isu & tantangan hubungan kerja yang muncul

Arun Kumar

Collective Bargaining & Social Dialogue Specialist



- Pandemi menimbulkan dampak buruk bagi perekonomian, bisnis, pekerja, pendapatan & mata pencaharian; sekitar 73 juta pekerjaan diperkirakan hilang di Kawasan A-P pada tahun 2020; pendapatan tenaga kerja turun hampir sebesar 7% karena hilangnya jam kerja dan pekerjaan;
- Disrupsi/gangguan yang ditimbulkan oleh pandemic & respons terhadap pandemic serta bisnis yang memperkuat praktik-praktik ketenagakerjaan mereka menimbulkan konflik baru dan memperburuk perselisihan hubungan kerja di beberapa area;
- **Krisis telah semakin mengungkapkan keterbatasan tidak hanya pada model pembangunan kita namun juga ketidakcukupan dalam system jaminan sosial dan ketenagakerjaan serta hukum ketenagakerjaan di banyak negara—** di masa depan, dialog sosial—tripartite & bipartite—akan penting dalam mendorong terwujudnya pemulihan yang lebih berkelanjutan & juga untuk meningkatkan system penyelesaian perselisihan & meningkatkan undang-undang ketenagakerjaan

Respons situasi COVID yang menimbulkan konflik ketenagakerjaan di banyak negara

➤ Praktik manajemen staf yang menimbulkan perselisihan (beberapa contoh):

- *lockdowns*/pembatasan gerak & “**prinsip tak kerja tak dibayar**” di banyak perusahaan;
- Pemotongan upah, tidak dibayarkannya upah minimum, bonus & peningkatan yang diatur dalam PKB;
- THR digunakan untuk “menambal” upah saat lockdown (contoh di Selandia Baru);
- **Cuti tak berbayar yang dipaksa & PHK** pekerja, seringkali tanpa kompensasi;
- Perselisihan mengenai pesangon;

➤ Pengaturan kerja baru seperti telework/kerja dari rumah (WFH) menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan--

- Penggantian atas biaya yang harus ditanggung pekerja saat bekerja dari rumah;
- Hak cuti karena sakit: orang seringkali sakit karena tekanan target kerja;
- Tekanan bekerja melampaui jam kerja yang layak, tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja, tidak adanya upah lembur (berbeda dari bekerja di tempat kerja biasa);
- Masalah pembayaran—pembayaran berdasarkan waktu/jam kerja dibandingkan dengan pembayaran berdasarkan hasil;

Negara-negara dengan budaya dialog sosial & kepatuhan dapat lebih baik dalam menangani disrupsi akibat COVID & sedikit perselisihan ketenagakerjaan

- **Singapura: Penasihat Tripartit** untuk mengelola SDM yang berlebih, mengurangi retrenchment/pemutusan hubungan kerja & dukungan bagi bisnis (dukungan keuangan, subsidi upah, secara public mendanai program keterampilan & pengaturan kerja fleksibel yang disepakati oleh semua pihak);
- **Jepang:** SP & Federasi Pengusaha menyepakati praktik kerja fleksibel untuk mencegah hilangnya pekerjaan dan juga membuat usulan bersama kepada pemerintah untuk langkah-langkah darurat dalam memastikan mata pencaharian, ketenagakerjaan & dukungan bagi bisnis; dipimpin oleh Pemerintah dalam memberikan Subsidi Penyesuaian Pekerjaan bagi UKM & bisnis lain untuk mencegah PHK dan pemecatan;
- **Selandia Baru:** dialog untuk subsidi upah dalam membantu ketenagakerjaan, pembebasan biaya sewa untuk membatasi biaya perumahan bagi pekerja; bantuan pinjaman dan dukungan cuti sakit;
- **Negara-negara di Eropa** melakukan berbagai langkah—berdasarkan dialog sosial—untuk melindungi pekerjaan, pendapatan dan memberikan dukungan kepada bisnis—mempertahankan permintaan dalam perekonomian dan sekarang pulih lebih baik.

- **Perubahan sifat pekerjaan** dimana pekerjaan ditawarkan bukan sebagai penunjang namun sebagai penugasan (seperti hubungan antara klien-pemasok)—dimana pekerja tidak dipandang sebagai pekerja namun sebagai kontraktor (untuk memasok barang & jasa); membuat pekerja keluar dari cakupan undang-undang ketenagakerjaan & risiko pun beralih kepada pekerja. Misalnya: supir perusahaan “diubah” menjadi pemilik mobil/truk perusahaan—alih-alih menerima upah, dibayar berdasarkan per beban/tonase yang diantar atau berapa kilometer yang sudah dilalui;
- **Bentuk pekerjaan yang tidak standar—’pekerja panggilan’** dengan kontrak zero-hours, pekerja sementara waktu/paruh waktu, agen tenaga kerja, menggunakan peserta pelatihan dalam melakukan pekerjaan pegawai biasa (dengan menggunakan skema belajar & mendapat upah), mengalihdayakan pekerjaan sebagai kontrak untuk layanan (kontraktor/konsultan—pekerja mandiri);
- **Bentuk-bentuk pekerjaan baru & misklasifikasi pekerja** (sebagai pekerja mandiri, kontraktor independent) – untuk menghindari regulasi mengenai pekerjaan & kewajiban pajak—Misalnya pekerja pengantaran, pekerja daring untuk platform digital, Grab/Gojek dimana pengendara dianggap sebagai pekerja mandiri/mitra bisnis;
- **Semakin meningkatnya tenaga kerja hybrid di perusahaan (pekerja jarak jauh & pekerja kantoran)** meningkatkan isu seputar keadilan perlakuan, non-diskriminasi, akuntabilitas, system remunerasi, dll)

- Siapa yang memiliki hak menurut undang-undang ketenagakerjaan? Pekerja? Atau pegawai?
- Definisi siapa pegawai menjadi isu penting untuk undang-undang ketenagakerjaan & perlindungan pekerja *
- Dengan tidak adanya hubungan kerja atau transformasi pegawai menjadi kontraktor atau pekerja mandiri menimbulkan kemungkinan-kemungkinan berikut:
 - Pekerja tidak mendapatkan perlindungan dari undang-undang ketenagakerjaan demikian pula dengan hak yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan berdampak buruk pada SP & hak perundingan bersama
 - Berdampak buruk pada pajak pekerja, iuran jaminan sosial & pungutan pajak lainnya (memengaruhi tidak hanya pekerja namun juga system jaminan sosial & ekonomi)
 - Meningkatkan perselisihan hukum
 - Memindahkan risiko & tanggungjawab yang berkaitan dengan pekerjaan dari pengusaha/perusahaan kepada pekerja dan masyarakat (bila terjadi kecelakaan, untuk jaminan sosial, tunjangan bagi penganggur)

- **Secara umum—negara-negara di Asia memiliki prinsip berjenjang dalam pengaturan penyelesaian perselisihan :**
 - Tingkat pertama: tanggungjawab bersama: para pihak harus berupaya menyelesaikan perselisihan mereka di tingkat tempat kerja/perusahaan melalui mekanisme bipartite;
 - Ke dua: di luar perusahaan/intervensi pihak ke tiga melalui konsiliasi/mediasi & arbitrase sukarela (juga arbitrase wajib untuk beberapa kasus);
 - Ke tiga: pengadilan berbagai level dan badan-badan banding;
- **Permasalahan utama:**
 - Biaya transaksi (waktu, uang & energi yang dicurahkan dalam penyelesaian perselisihan)
 - Prosedur & hasil tidak mampu mendorong pencegahan perselisihan atau membangun hubungan;
- Perlu memperkuat mekanisme bipartite & mediasi—banyak perselisihan yang sebaiknya diselesaikan melalui perundingan bersama dan tidak perlu ke pengadilan. NAMUN ini baru bisa dilakukan bila sudah terbentuk budaya Kebebasan Berserikat dan Perundingan bersama

Berbagai prinsip-prinsip penting ILO untuk Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- ***Cara terbaik mengatur hubungan antar pihak adalah memberikan ruang bagi mereka untuk mengatur diri mereka sendiri***– itulah mengapa para konstituen ILO sepakat untuk mengembangkan dan mengadopsi K87 & K98 (untuk mengatur Kebebasan Berserikat, Hak untuk Berorganisasi & perundingan bersama;
- **Penyelesaian Perselisihan:** badan & prosedur penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan juga harus dibuat sehingga dapat berkontribusi pada terwujudnya Perundingan Bersama (K154);
- **Konsiliasi/Mediasi** dapat menjadi bagian dari proses perundingan selama dilakukan secara sukarela (R92 merekomendasikan layanan konsiliasi/mediasi/arbitrase yang Cuma-Cuma, cepat & sukarela);
- **Hak untuk menyelenggarakan protes, termasuk mogok;** bagian penting dari hak untuk berorganisasi & perundingan bersama dan relevan untuk penyelesaian perselisihan; dimana pembatasan sesuai hukum dapat diterapkan (misalnya layanan esensial), dapat dilengkapi oleh jaminan pelengkap termasuk konsiliasi dan prosedur arbitrase yang: memadai, imparsiial,cepat dan dapat dipercaya oleh para pihak;

- Konsiliasi/mediasi sebelum para pihak mengakses resolusi peradilan semakin sering digunakan di banyak negara—terutama di negara-negara common law; bisa juga yang melalui pengadilan maupun tidak;
- Mediasi memiliki tingkat keberhasilan lebih tinggi dimana para pihak melihatnya sebagai pilihan yang lebih cepat dan murah dibandingkan dengan adjudikasi di pengadilan dan takut akan biaya yang ditimbulkan oleh ketidakpatuhan (contohnya: AS, Kanada Australia, Korea, Selandia Baru, Singapura, Jepang);
- Keberhasilan mediasi wajib bergantung pada:
 - Kredibilitas badan yang menyediakan mediasi & kredibilitas dan kompetensi mediator;
 - Budaya kepatuhan—menghargai supremasi hukum & tekanan terhadap para pihak untuk menyelesaikan perselisihan;
- Selain meningkatkan kualitas & praktik mediasi, juga perlu mendorong terwujudnya kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja terhadap metode selain dari pengadilan; bagi pekerja maupun pemberi kerja memiliki adjudikasi yang dilakukan di pengadilan;
- Tidak semua perselisihan dapat di'mediasi'—perlu juga membuat system yang dapat mengarahkan perselisihan pada prosedur yang paling sesuai sejak awal

- Mendorong terwujudnya fleksibilitas ketenagakerjaan dan produksi sehingga bisa meningkatkan efisiensi; memberikan lebih banyak kebebasan bagi perusahaan untuk mewujudkan perubahan dalam hal ketenagakerjaan & penugasan ketenagakerjaan, fleksibilitas dalam pengalihdayaan dan sifat pekerjaan yang dapat ditawarkan perusahaan, dll.
- & ... bagaimana dengan pekerja? Karena adanya fleksibilitas, kompensasi yang lebih besar (di banyak kasus), pelatihan & penugasan ulang pekerja didorong NAMUN siapa yang akan melakukannya tidak jelas—di banyak negara, Pemerintah lah yang memberikan layanan pelatihan & ketenagakerjaan, bukan pemberi kerja..
- ☞ Karena biaya pengurangan tenaga kerja, ketidakamanan pekerja dan investasi SDM (Pendidikan & pelatihan) dialihkan ke Pemerintah, peran dalam mengatur hak-hak pekerja terbatas;
- Permasalahan utamanya dalah—bagaimana menyeimbangkan kebutuhan jaminan sosial pekerja dengan kebutuhan industry untuk produksi dan fleksibilitas ketenagakerjaan?



- Indonesia telah meratifikasi 8 konvensi dasar ILO—ratifikasi artinya standar-standar ILO ini mengikat—hukum ketenagakerjaan dan praktiknya di Indonesia harus ditingkatkan dalam bidang kebebasan berserikat dan standar perundingan bersama;
- Undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja tidak bisa mengejar perubahan cara orang dipekerjakan dan pengaturan kerja; tidak dapat menjawab permasalahan seputar bentuk kerja di luar standar, hubungan kerja yang terkelabui, komersialisasi hubungan kerja yang semakin banyak terjadi dan kerja di ekonomi informal—ini membahayakan tidak hanya bagi pekerja namun juga Pemerintah dan perekonomian;
- Kebutuhan bisnis akan fleksibilitas harus seimbang dalam memastikan standar perburuhan standar yang berlaku bagi semua pekerja dalam berbagai hubungan kerja dan undang-undang kontrak yang adil;
- Memastikan kepatuhan dengan undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya tentang keadilan ketenagakerjaan namun juga memenuhi tujuan pembangunan ekonomi—membantu mendistribusikan pertumbuhan, berkontribusi pada pendapatan pajak pemerintah, menghasilkan pertumbuhan pekerjaan dan bisnis yang lebih besar lagi;