

ANALISIS ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL PT. BPR HAYURA ARTALOLA

Resya Dwi Marselina¹, Rian Akbar Maulana², Mega Sribanon³, Ricky Herdiana⁴, Shelvi Juwitasari⁵, M Syamsul Mu'arif⁶

Universitas Teknologi Digital

e-mail: resyadwi@digitechuniversity.ac.id¹, rian10321023@digitechuniversity.ac.id², mega11211183@digitechuniversity.ac.id³, ricky11211370@digitechuniversity.ac.id⁴, shelvi11211351@digitechuniversity.ac.id⁵, m11211059@digitechuniversity.ac.id⁶

Abstrak – Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena berbagai faktor. Faktor-faktor penyebab perselisihan hubungan industrial antara lain kurangnya pengetahuan hukum terhadap teknis persidangan bagi para pekerja/buruh, menyediakan hak pekerja, kompensasi, atau pesangon, dan kewajiban pengusaha untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan, serta konflik keagenan antara dua kelompok pemegang saham: pemegang saham mayoritas dan minoritas. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kecenderungan genetik, usia yang lebih tua, jenis kelamin, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, seperti membaca buku referensi, jurnal, dan artikel yang ditulis oleh pakar untuk mendapatkan data yang akurat dan mencegah manipulasi data. Subjek dalam penelitian ini adalah PT. BPR Hayura Artalola. Hasil penelitian ini terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan-perselisihan ini muncul akibat perbedaan pendapat dalam penerapan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan. Penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai langkah, termasuk mediasi, konsiliasi, atau pengadilan hubungan industrial, tergantung pada jenis perselisihan dan tingkat keparahan konflik. Kesimpulan ini menekankan pentingnya komunikasi, negosiasi, dan pemahaman yang baik antara pihak pengusaha, karyawan, dan serikat pekerja untuk mencapai solusi yang adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Aspek Hukum, Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial.

Abstract - Industrial relations disputes can occur due to various factors. Factors causing industrial relations disturbances include a lack of legal knowledge regarding the technicalities of conferences for workers/laborers, providing workers' rights, compensation or severance pay, and the obligations of employers to do what they must do, as well as agency conflicts between two groups of shareholders: majority and minority shareholders. Apart from that, other factors such as genetic predisposition, older age, gender, This research uses descriptive qualitative research methods, such as reading reference books, journals and articles written by experts to obtain accurate data and prevent data manipulation. The subjects in this research were PT. BPR Hayura Artalola. The results of this research show four types of industrial relations disturbances, namely rights disturbances, interest disturbances, termination of employment relations, and inter-union disturbances. These disputes arise due to differences of opinion in regulations, work agreements and company regulations. Resolving these disturbances can be carried out through various steps, including mediation, conciliation or industrial relations court, depending on the type of wiring and the severity of the conflict. The conclusion is the importance of good communication, negotiation and understanding between employers, employees and trade unions to achieve a fair and sustainable solution.

Keywords: Legal Aspects, Employment, Industrial Relations.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu

hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur Berbagai hak, kewajiban serta tanggung jawab para pihak. Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan. Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggungjawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

LANDASAN TEORI

Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial mengacu pada hubungan pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Hubungan yang harmonis antara ke tiga pihak ini penting untuk mencapai tujuan Bersama, yaitu meningkatkan produktivitas dan keuntungan. Serta dapat mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua pihak.

Tinjauan umum ketenagakerjaan

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Sibaweh, 2022) menjelaskan bahwa Tenaga kerja merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam kegiatan produktif, baik dalam sektor formal maupun informal, yang meliputi pekerja penuh waktu, paruh waktu, dan pekerja mandiri. Konsep ini berkaitan erat dengan istilah ketenagakerjaan yang mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, seperti kebijakan ketenagakerjaan, hubungan industrial, upah, kondisi kerja, dan perlindungan tenaga kerja.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Kartini et al., 2022) menyatakan bahwa Dalam konteks ekonomi, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan investasi akan meningkatkan kapasitas produksi melalui peningkatan penggunaan tenaga kerja dan sumber daya lainnya. Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, dukungan, dan kondisi lingkungan kerja (Saragih, 2022; Manurung et al., 2023; Sari et al., 2022).

Dengan demikian, tenaga kerja dan ketenagakerjaan merupakan konsep yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek, mulai dari faktor produksi dalam ekonomi hingga aspek hukum dan regulasi yang mengatur hubungan kerja.

Tinjauan umum Perjanjian kerja

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Nuroini, 2022) Perjanjian kerja dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial karena adanya perbedaan pendapatan sehingga dapat menimbulkan konflik. Sehingga penting juga untuk mempertimbangkan aspek hukum dan pertentangan antara Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia, karena keduanya menjadi landasan hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (Sitorus & Uwiyono, 2022).

Hubungan pekerja dengan perusahaan

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja Adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari Perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai Unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Perselisihan hubungan industrial

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Rofi & Yurikosari, 2022; Nuroini, 2022; 'Aisy, 2022; Jauhani et al., 2023) Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, hubungan kerja, dan antar serikat kerja/serikat buruh. Perselisihan ini sering kali muncul karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Rofi & Yurikosari, 2022; Nuroini, 2022; 'Aisy, 2022; Jauhani et al., 2023) Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat berbagai metode yang dapat digunakan, seperti mediasi, arbitrase, dan penyelesaian di pengadilan. Proses mediasi, misalnya, dapat memberikan penyelesaian

yang menguntungkan untuk pihak yang bersengketa dan mencegah terputusnya hubungan baik antara pihak-pihak yang bersengketa. Selain itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dapat melibatkan pemerintah, terutama dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dan menanggulangi permasalahan yang terjadi agar tidak berkembang menjadi perselisihan dalam hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif. Menurut (Thabroni, 2022) metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu meneliti suatu objek, kondisi, sekelompok orang atau fenomena lain dalam kondisi alami atau nyata (tanpa latar percobaan) untuk memberikan gambaran yang akurat, sistematis dan deskripsi secara terperinci.

Penelitian ini menerapkan analisis deskriptif kualitatif, yaitu: observasi terfokus, wawancara dengan bagian SDM, dan diskusi kelompok. Wawancara digunakan untuk memferivikas informasi yang diperoleh sebelumnya. Observasi terfokus melibatkan pengamatan terhadap pelaku, aktivitas, peristiwa dan waktu. Diskusi kelompok terfokus dilakukan dengan sekelompok orang tertentu, dalam hal ini pimpinan Manajemen sumber daya manusia (SDM) PT.BPR Hayura Artalola.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT.BPR Hayura Artalola merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki fokus utama pada pelayanan kepada sektor ekonomi mikro, kecil, dan menengah. Berbeda dengan bank konvensional yang melayani berbagai segmen, PT.BPR Hayura Artalola dirancang khusus untuk memberikan dukungan finansial kepada pelaku usaha kecil, petani, nelayan, dan masyarakat lokal di tingkat desa atau kecamatan.

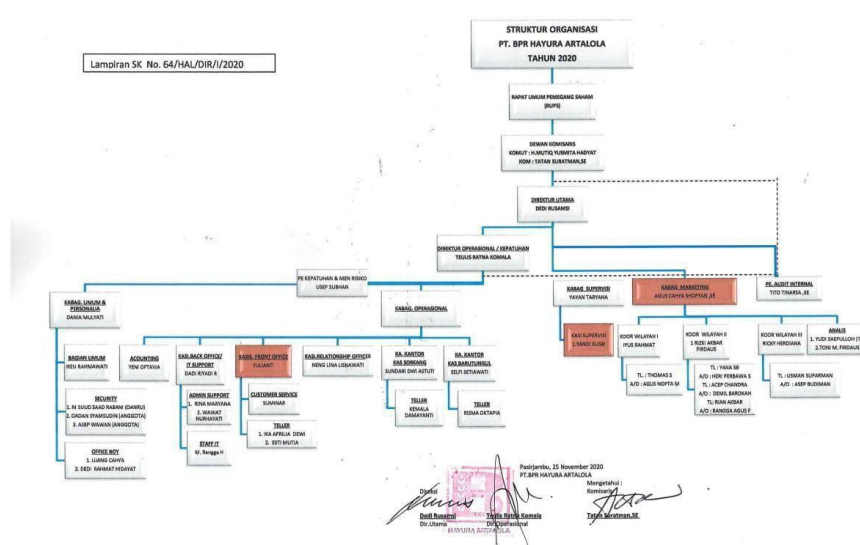
PT.BPR Hayura Artalola didirikan pada tahun 1991, namun pada perjalannya menunjukkan kinerja yang kurang baik. Sampai pada akhirnya pada tahun 1993 diambil alih oleh Bapak Drs. H Hadyat AH Somasasmita dan namanya berganti menjadi PT.BPR Hayura Artalola. Sejak saat itu dilakukanlah upaya – upaya penyehatan yang tentunya menghadapi berbagai tantangan yang tidak mudah namun dengan upaya yang sungguh – sungguh dibekali komitmen bersama pemilik akhirnya kinerja bank berangsur pulih serta terus membaik dan hampir 3 (tiga) tahun ini menjadi bank yang sehat.

Dengan kinerja yang terus menunjukkan peningkatan bank mampu menjalankan fungsi utamanya yaitu sebagai lembaga intermediary yang mampu menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan pada kredit untuk mengembangkan usaha usaha kecil di pedesaan. Berikut usaha yang dapat dilaksanakan oleh PT.BPR Hayura Artalola:

1. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. Memberikan kredit.
3. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
4. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

Struktur Organisasi di PT BPR HAYURA ARTALOLA

Berikut adalah struktur Organisasi yang ada di PT BPR Hayura Artalola:



Kewajiban pekerja dengan pengusaha di PT BPR HAYURA ARTALOLA

1. Kejujuran dan Integritas
Pekerja PT BPR Hayura Artalola diharapkan untuk menjaga tingkat kejujuran dan integritas yang tinggi. Mereka bekerja dengan uang dan informasi keuangan sensitif, sehingga kewajiban untuk menjaga kepercayaan publik dan pelanggan sangat penting.
2. Profesionalisme
Pekerja PT BPR Hayura Artalola diharapkan untuk menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam kinerja tugas-tugas mereka. Ini mencakup berkomunikasi dengan baik, berpakaian rapi, dan menunjukkan sikap positif terhadap pelanggan dan rekan kerja.
3. Kepatuhan Terhadap Peraturan dan Kebijakan
Pekerja PT BPR Hayura Artalola harus mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku, termasuk peraturan perbankan, keamanan keuangan, dan kebijakan internal perusahaan.
4. Kerjasama Tim
Pekerja diharapkan dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dan mendukung tujuan Bersama untuk menggapai tujuan perusahaan.
5. Keamanan Informasi
Pekerja PT BPR Hayura Artalola memiliki kewajiban untuk menjaga keamanan informasi, termasuk data pelanggan dan informasi keuangan. Ini mencakup kepatuhan terhadap kebijakan keamanan dan privasi perusahaan.
6. Pelatihan dan Pengembangan Pribadi
Pekerja di PT BPR Hayura Artalola diharapkan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan pribadi. Hal ini dapat mencakup pemahaman tentang perubahan dalam industri perbankan dan teknologi terkini.
7. Pelayanan Pelanggan
Pekerja di PT BPR Hayura Artalola harus memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan pelanggan yang baik. Ini mencakup responsif terhadap pertanyaan pelanggan, memberikan informasi yang akurat, dan menangani keluhan dengan baik.
8. Manajemen Waktu
Efisiensi waktu merupakan kewajiban pekerja di sektor perbankan. Pekerja diharapkan untuk mengelola waktu mereka dengan baik agar dapat menyelesaikan tugas-tugas

- dengan efisien.
9. Kepatuhan Terhadap Etika Bisnis
Pekerja diharapkan dapat berperilaku secara etis dan menghindari konflik kepentingan yang mungkin merugikan kepercayaan publik atau pelanggan.
 10. Pemahaman Produk dan Layanan
Pekerja harus memahami produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan informasi yang akurat kepada pelanggan.

Hak pekerja di PT BPR HAYURA ARTALOLA

1. Upah dan Gaji
Pekerja memiliki hak untuk menerima upah atau gaji sesuai kesepakatan yang tercantum dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan di PT. BPR Hayura Artalola.
2. Jam Kerja dan Waktu Istirahat:
Hak pekerja di PT. BPR Hayura Artalola termasuk jam kerja yang wajar dan waktu istirahat sesuai ketentuan perundang-undangan atau perjanjian kerja.
3. Cuti:
Pekerja memiliki hak cuti tahunan dan hak cuti lainnya seperti cuti menikah, cuti keluarga meninggal cuti kebijakan perusahaan dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.
4. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja:
Pekerja berhak untuk memiliki fasilitas bekerja lingkungan yang aman dan sehat. Perusahaan berkewajiban untuk menyediakan kondisi kerja yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan.
5. Perlindungan terhadap Diskriminasi:
Pekerja di bank memiliki hak untuk tidak mengalami diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, ras, atau faktor-faktor lainnya.
6. Manfaat dan Tunjangan:
Pekerja memiliki hak untuk menerima manfaat seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan.
7. Pendidikan dan Pelatihan:
PT. BPR Hayura Artalola berhak memberikan peluang pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi.
8. Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja:
Pekerja memiliki hak terhadap prosedur yang adil apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Proses pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
9. Hak Serikat Pekerja:
Pekerja memiliki kewenangan untuk bergabung dengan serikat pekerja dan berpartisipasi dalam negosiasi bersama terkait kondisi kerja, upah, dan hak-hak lainnya.

Perselisihan hubungan industrial di PT BPR HAYURA ARTALOLA

Di dalam pasal 2 UU PPHI sudah diatur empat jenis perselisihan hubungan industrial. Adapun empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

1. Perselisihan hak di PT. BPR HAYURA ARTALOLA

Timbulnya perselisihan ini terjadi saat karyawan menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena tiap pihak memiliki definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian

kerja yang sudah dibuat.

2. Perselisihan kepentingan di PT. BPR HAYURA ARTALOLA

Hal ini terjadi di PT BPR HAYURA ARTALOLA disaat adanya penambahan tugas pokok dan fungsi dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti adanya instruksi tambahan pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak tercantum dalam jobdesc yang seharusnya menjadi tugas pokok dan fungsi dari karyawan tersebut.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT. BPR HAYURA ARTALOLA

Hal ini terjadi saat adanya pengajuan pengunduran diri sebagai seorang karyawan di PT BPR HAYURA ARTALOLA sebelum perjanjian masa kerja/kontrak kerja berakhir

4. Perselisihan antar serikat pekerja di PT. BPR HAYURA ARTALOLA

Hal ini terjadi di PT BPR HAYURA ARTALOLA disaat kurangnya koordinasi antar karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dilakukan oleh beberapa orang secara berulang, namun sebenarnya pekerjaan tersebut bisa dilakukan hanya dengan satu orang karyawan saja, sehingga karyawan yang lain bisa melakukan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jobdesc yang seharusnya dijalankan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT BPR HAYURA ARTALOLA

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. BPR HAYURA ARTALOLA sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:

1. Langkah-langkah Perselisihan Hak:

- a. Identifikasi perbedaan definisi gaji dari perjanjian kerja yang sudah dibuat.
- b. Lakukan mediasi antara perusahaan dan karyawan untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.
- c. Jika mediasi tidak berhasil, pihak yang bersengketa dapat mengajukan sengketa ke pengadilan hubungan industrial.

2. Langkah-langkah perselisihan Kepentingan:

- a. Evaluasi penambahan tugas pokok dan fungsi karyawan.
- b. Adakan pertemuan antara pihak perusahaan dan karyawan untuk membahas perubahan syarat-syarat kerja.
- c. Lakukan mediasi atau konsiliasi untuk mencapai kesepakatan terkait perubahan syarat-syarat kerja.
- d. Jika mediasi tidak berhasil, pertimbangkan arbitrase atau pengadilan hubungan industrial.

3. Langkah-langkah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja:

- a. Evaluasi pengajuan pengunduran diri karyawan sebelum kontrak berakhir
- b. Lakukan pertemuan antara pihak perusahaan dan karyawan untuk mencari solusi atau memberikan klarifikasi.
- c. Jika tidak ada kesepakatan, lakukan mediasi atau konsiliasi.
- d. Jika mediasi tidak berhasil, pihak yang bersengketa dapat mengajukan sengketa ke pengadilan hubungan industrial.

4. Langkah-langkah penyelesaian Perselisihan Antar Serikat Pekerja:

- a. Adakan pertemuan antara kedua serikat pekerja untuk membahas perbedaan.
- b. Lakukan mediasi untuk mencapai kesepakatan mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.
- c. Jika mediasi tidak berhasil, pertimbangkan untuk melibatkan Dewan Pengupahan atau pengadilan hubungan industrial.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa di PT. BPR HAYURA ARTALOLA terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan-perselisihan ini muncul akibat perbedaan pendapat dalam penerapan aturan perundang-undangan, perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan.

Penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai langkah, termasuk mediasi, konsiliasi, atau pengadilan hubungan industrial, tergantung pada jenis perselisihan dan tingkat keparahan konflik. Kesimpulan ini menekankan pentingnya komunikasi, negosiasi, dan pemahaman yang baik antara pihak pengusaha, karyawan, dan serikat pekerja untuk mencapai solusi yang adil dan berkelanjutan. Selain itu, kepatuhan terhadap Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menjadi kunci dalam menyelesaikan perselisihan dengan mematuhi prosedur yang diatur oleh undang-undang tersebut.

SARAN

1. Mediasi dan Konsiliasi:
 - a. Ajukan penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebelum memasuki tahap hukum.
 - b. Undang pihak ketiga netral untuk membantu memfasilitasi negosiasi.
2. Peningkatan Komunikasi:
 - a. Tingkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk mencegah kesalahpahaman.
 - b. Buat forum reguler untuk diskusi dan umpan balik.
3. Pengembangan Kebijakan Internal:
 - a. Perbarui kebijakan internal untuk mencerminkan perubahan dan menjaga transparansi.
 - b. Libatkan karyawan dalam proses perubahan kebijakan.
4. Pelatihan dan Pendidikan:
 - a. Berikan pelatihan kepada manajemen dan karyawan mengenai hak, kewajiban, dan prosedur yang berlaku.
 - b. Edukasi mengenai peran dan fungsi serikat pekerja untuk memahami kontribusinya.
5. Audit dan Evaluasi Periodik:
 - a. Lakukan audit teratur terhadap kebijakan dan praktik perusahaan.
 - b. Evaluasi efektivitas langkah-langkah penyelesaian perselisihan yang diambil.

Melalui implementasi saran-saran ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mencegah perselisihan di masa mendatang, dan meningkatkan hubungan antara pihak manajemen, karyawan, dan serikat pekerja di PT. BPR Hayura Artalola.

DAFTAR PUSTAKA

- Amboki, J. O. (2022). Peranan Pemerintah Daerah dalam Melakukan Pengawasan Tenaga Kerja Asing. *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren*, 4(1), 30-39.
- Chesar, W. (2023). Perjanjian Lisensi Perangkat Lunak Adobe Inc Amerika Ditinjau dari Hukum Perdata Indonesia. *Notaire*, 6(1).
- Electronic Media In Dealing With Social Changes of Communicating In Cyberspace. *Pancasila and Law Review*, 2(2), 79-90.
- Emirzon, H. J., SH, M., Is, M. S., & SHI, M. (2021). *Hukum Kontrak: Teori dan Praktik*.

Prenada Media.

- Hambali, S., Aldi, B. E., & Dkk. (2022). Pengantar Manajemen. Teori dan Aplikasi. (Safrinal (ed.); Pertama). CV. Azka Pustaka.
- Jauhari, W. A., Ramadhany, S. C. N., Rosyidi, C. N., Mishra, U., & Hishamuddin, H. (2023). Pricing and green inventory decisions for a supply chain system with green investment and carbon tax regulation. *Journal of Cleaner Production*, 425, 138897.
- Kinasih, M. R., & Siswanto, A. A. (2023). Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan Berdasarkan Perpres No 12 Tahun 2021. *Notaire*, 6(1).
- Manurung, A. A. (2023). Full Paper Vol. 4 No. 2 2023. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 4(2).
- Marsinah, M., & Hatidah, H. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 544-556.
- Nuroini, I. (2022). Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(1), 23-33.
- Pranita, D., Sule, E. T., Kartini, D., & Kaltum, U. (2022). Co-Reaction Model for Competitive Marine Tourism Destination/Model Kreasi Bersama pada Destinasi Wisata Bahari. Pascal Books.
- Rofi, L. R., & Yurikosari, A. (2021). Analisis Yuridis tentang Kompetensi Relatof Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Competency Analysis of Central Jakarta Industrial Relations Courts. *Reformasi Hukum Trisakti*, 3(4), 558-566.
- Santosa, D. G. G. (2021). The Effectiveness of Criminalizing Hate Speech Through
- Saragih, D. R. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover Karyawan CV. Sumber Harapan Tani di Kecamatan Serbajadi.
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27, 2.
- Sibaweh, N. (2022). Tenaga Kerja dalam Kajian Ekonomi Politik Media (Tinjauan atas Pemikiran Vincent Mosco). *PROPAGANDA*, 2(2), 135-146.
- Sitorus, R. E. P., & Uwiyono, A. (2022). Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial*, 10(01), 181-196.
- Subekti, A. S. (2021). Covid-19-triggered online learning implementation: Pre-service English teachers' beliefs. *Metathesis: Journal of English Language, Literature, and Teaching*, 4(3), 232-248.
- Suhartoyo, S. (2019). Implementasi Fungsi Pelayanan Publik dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 143-154.
- Supriyanto, H. (2021). Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia. Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.