

Menjalin Hubungan Industrial Guna Menuju Ke Arah Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*)

(Studi di Perusahaan “P” Tangerang tahun 2001-2003)

Gede Umbaran Dipodjoyo

Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia “YAI” Jakarta

umbarandipodjoyo@yahoo.com

ABSTRAK

Sesuai dengan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial sebagai suatu system 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 Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketiga belah pihak mempunyai tujuan yang sama yaitu menyejahterakan kehidupan pekerja atau buruh. Sedangkan Luthan, (1995). Kualitas kehidupan kerja berfokus pada pentingnya penghargaan kepada sumberdaya manusia di lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*) dapat memberikan arahan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, hal sesuai pendapat Luthans (1995), Randall & Vandra (1981) yang menyatakan bahwa *Quality of Work life* adalah salah satu tujuan penting untuk pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Perusahaan “P”, adalah perusahaan alas kaki berdasarkan order, dan menyadari bahwa Kehidupan Pekerja adalah menjadi prioritas utamanya, untuk itu banyak hal yang dilakukan untuk mebenahi hubungan antara pekerja dan juga Serikat Pekerja dengan Pengusaha. Assumsinya adalah apabila kualitas kehidupan kerja ditingkatkan maka, pekerja akan merasa “senang” dan akan berakibat langsung pada kualitas produk. Kurun waktu 2001-2003, Perusahaan mendapatkan order yang cukup besar, oleh karena itu pada kurun waktu itu perusahaan melakukan pembenahan baik secara fisik dan oprasarana serta pembenahan hubungan dengan pekerja dengan melakukan serangkaian tatap muka.

Kata kunci : hubungan industrial, kualitas kehidupan kerja, tatap muka

PENDAHULUAN

Diakui atau tidak sumber daya manusia merupakan asset dan kapital perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh mesin. Walaupun demikian masih ada sebagian perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah ‘alat produksi’, dan bagian sumber daya manusia adalah hanyalah sumber biaya; tetapi dengan perubahan jaman pengertian itu makin lama makin hilang. Kemudian berkembanglah pemahaman bahwa manusia itu bukan mesin, bukan alat produksi, tetapi asset dan kapital bagi perusahaan; sehingga pemahaman, pengertian dan perlakuan terhadap karyawan berbeda satu sama lain.

Disebut asset dan kapital karena tanpa manusia perusahaan itu bukan apa-apa, seperti yang diungkapkan oleh **Henry Ford** (July 30, 1863 – April 7, 1947) pemilik perusahaan otomotif [Ford Motor Company](#) dan juga penemu dan pencetus [assembly lines](#) yang digunakan untuk produkdi massal / [mass production](#) otomotif, setelah perang dunia ke dua yaitu : *You can take my factories, burn up my building, but give me my people and I’ll build the business right back again*. (Kamu dapat mengambil pabrik kami, membakar bangunan-bangunan kami, tetapi kembalikanlah pekerja-pekerja saya dan saya akan bangun usaha kami kembali)

Mirip dengan apa yang disampaikan oleh Ford, Aga Sampurna (Kertajaya dkk, 2005) yang mendapat tugas “menyelamatkan” perusahaan keluarganya dengan menciptakan ikatan personal yang kuat antara perusahaan dengan karyawan, diistilahkan sebagai “Solusi Tiga Tangan” yaitu (1) menata hubungan dengan pedagang, (2) membangun strategi

pemasaran, dan (3) perbaikan internal perusahaan. Khusus yang tangan yang ketiga Aga Sampuna memberikan prioritas utama akan hubungan antar karyawan secara kondusif agar bisa menjamin produktivitas perusahaan. Hubungan yang dijalin bukan hanya berupa hubungan majikan dengan karyawan tetapi lebih dari pada itu yaitu dengan mendatangi, menegur, mengajak mengobrol sampai dengan adanya ceramah-ceramah agama serta perhatiannya kepada anak karyawan, khususnya pendidikan yaitu dengan diberikannya beasiswa untuk anak karyawan, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh pemilik perusahaan yang ujung-ujungnya akan menimbulkan rasa *rumongso handuweni*, memiliki perusahaan. Dalam kaitan diatas, maka diperlukn adanya saling keterbukaan antara pengusaha dengan karyawan, dan juga Serikat Pekerja/Srikat Buruh yang ada di Perusahaan. Karena perusahaan akan tumbuh bersama tumbuh kembangnya karyawan, sehingga faktor kedewasaan masing-masing unsur sangat diperlukan.

Perusahaan ini berusaha membuka komunikasi langsung ke karyawan dengan tidak meninggalkan fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan organisasi bagi pekerja. Perusahaan ini mempunyai prinsip, apabila keluhan dan atau saran yang diterima oleh manajemen akan merupakan sumbangsih yang utama, selain dari pada itu karyawan akan merasa diperhatikan oleh manajemen.

KAJIAN TEORI

Definisi Hubungan Industrial menurut Tim Asistensi Menteri Depnakertrans (2003: 8) adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh atau pekerja dan pemerintah. Menurut Yunus Shamad (1995) Hubungan Industrial adalah suatu subyek studi yang membahas sikap dan prilaku orang dalam organisasi kerja (perusahaan) dan mencari sebab-sebab yang menentukan terjadinya perilaku tersebut serta mencari jawaban terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Sedangkan menurut Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan sebagai 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 Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sedangkan pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan , yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pengertian Pengusaha dijabarkan dan Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan mliknya,
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf 1 dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha mempunyai kesamaan yaitu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, serta sebagai pelaku aktif didalam menjaga keharmonisan hubungan industrial di Indonesia, dengan bersama-sama mewakili kepentingannya.

Kesadaran bersama inilah yang merupakan dasar utama sebagai ”mitra yang staregis” diantara keduanya. Karena Pengusaha tidak mungkin ada kalau tidak ada pekerja/buruh begitu sebaliknya pekerja/buruh tidak mungkin ada kalau tidak ada pengusaha. Hubungan inilah yang perlu ditimbulkan dengan cara saling keterbukaan diantara keduanya. Oleh karena itu hubungan antar mitra ini seyogyanya bersifat 3 H (tiga Ha) yaitu

1. **Human** (manusiawi)

Adalah sangat disadari bahwa pekerja/buruh adalah manusia sehingga pendekatan yang dipakai adalah dengan sentuhan-sentuhan kemanusiaan

2. **Humble** (rendah hati).

Hubungan akan terbentuk dan akan menimbulkan rasa simpati apabila masing-masing mitra rendah hati dan tidak ada rasa mau menang sendiri

3. **Humor**

Adanya rasa humor yang dipakai pada situasi yang cocok akan menimbulkan rasa segar dan dapat mencairkan suasana.

(Djokosantoso Moeljono, 2003 :).

Pengertian keterbukaan adalah sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing . Keterbukaan akan berhasil apabila saling memahami :

1. Adanya tujuan bersama, yaitu untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
2. Saling percaya-mempercayai sesuai tugas dan fungsinya
3. Kesiediaan menerima perubahan untuk meningkatkan kualitas output perusahaan.
4. Adanya upaya bersama untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan – karena secara otomatis kelangsungan pekerja.
5. Komunikasi yang timbal balik

Perusahaan „ P“ dengan karyawan lebih kurang 8.000 orang ini mempunyai Visi dan Missi yang diterapkan menyeluruh dan sangat diupayakan demi kemajuan perusahaan. Yaitu ...

VISI

Menjadi yang paling kompetitif dan terpercaya dalam manufaktur sepatu olah raga dengan harga menengah kebawah.

MISI

Memberi pelanggan kita pelayanan harga dan kualitas yang terbaik dengan selalu :

1. Mencari dan menerima, mempertahankan, melatih dan menghargai karyawan yang terbaik dalam bidangnya.
2. Menerapkan system perburuhan yang terbaik
3. Peduli pada masyarakat dan lingkungan sekitar
4. Menciptakan produk bermutu tinggi dengan inovasi dan kreatifitas

5. Memperbaiki biaya, mutu dan proses pada tahap development
6. Menerapkan perbaikan berlanjut pada proses produksi
7. Fokus pada efisiensi dan mutu.

Melihat misi yang pertama, menunjukkan bahwa perusahaan ini mengutamakan karyawan sebagai modal utamanya, dan dengan mengutamakan kesejahteraan untuk karyawan.

Hal tersebut dikenal dengan istilah *Quality of Work life*, dan yang pertama kali dikenalkan dalam sidang *International Labor Relations Conference* (Moen, 1999 dalam Suppramanian, Rahim & Arumugam, t.th) selalu menarik untuk diteliti. Hal tersebut disebabkan karena berhubungan dengan situasi dan suasana kerja karyawan, baik itu yang berhubungan secara psikis (perlakuan dsb) ataupun fisik (lingkungan kerja dsb). Pengertian *Quality of Work Life*, seperti disampaikan oleh Suttle,(1977 dalam Rethinam & Ismail, 2008) bahwa berkaitan dengan tingkat puas atau tidak puas seseorang akan kebutuhan dasar melalui pengalaman dalam organisasi. Wayne, (1992) Mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja menyangkut persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan/ pengembangan.

Sedangkan Luthan, (1995). Kualitas kehidupan kerja berfokus pada pentingnya penghargaan kepada sumberdaya manusia di lingkungan kerja

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*) dapat memberikan arahan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, hal sesuai pendapat Luthans (1995), Randall & Vandra (1981) yang menyatakan bahwa *Quality of Work life* adalah salah satu tujuan penting untuk pemenuhan kebutuhan dasar karyawan.

Konsep *Quality of Work Life* adalah adanya bentuk penghargaan terhadap manusia sebagai pekerja dengan menyediakan sarana penunjang di lingkungan pekerjaan, Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2005) bahwa filosofi *Quality of work Life* adalah :

1. Mempekerjakan karyawan bukan semata-mata digunakan hanya tenaganya, akan tetapi kemampuan intelektualnya
2. Harkat dan martabat manusia perlu diakui
3. Kemampuan managerial yang diinginkan adalah demokratik.

Buller (1995) dikatakan bahwa kesuksesan organisasi dapat dilihat melalui partnership yang baik antara sumberdaya manusia dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh organisasi. Sedangkan Gibson (2003) Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan.

Oleh karena itu tata hubungan antara karyawan-management dikelola dengan hati-hati dan Departemen HRD mendapat tugas dan bertanggung jawab dalam pengelolaan ini, dengan prinsip 3 (tiga) H.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan adalah Metoda Kualitatif-participatif observation (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2007). Disebut hal tersebut karena pengamat (penulis) memerankan ganda yaitu mengobservasi perilaku orang-orang dan sekaligus berpartisipasi secara aktif dalam situasi yang sedang mereka observasi.

Hal ini dilakukn sejak tahun pertama hingga tahun ketiga, dengan mengumpulkan catatan keuhan dan idea ataupun usulan dari peserta ”meeting”, serta sekali-kali memberikan arahan di dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan.

Departemen HRD menterjemahkan tata hubungan industrial yang sesuai dengan Prinsip 3 H serta sesuai dengan Luthan, (1995).Kualitas kehidupan kerja berfokus pada pentingnya penghargaan kepada sumberdaya manusia di lingkungan kerja, maka management membuka komunikasi secara langsung yaitu :

1. Komunikasi antara manajemen puncak dengan karyawan (dilakukan seminggu 2 kali).
2. Komunikasi antara Manajemen dengan Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh 1 kali sebulan
3. Kunjungan ke rumah karyawan (setingkat operator) sebulan sekali

HASIL PELAKSANAAN

Pertemuan dengan karyawan diatur secara bergilir sebanyak 20 orang karyawan dari berbagai bagian atau seksi. Yang dihadiri oleh Manajemen puncak (Direktur), Manager terkait dan Serikat Pekerja di waktu makan siang dengan menu yang sama dengan menu kantin karyawan. Selama pertemuan diadakan tanya jawab antara karyawan dengan manajemen puncak.

Sedangkan peremuan dengan Serikat Pekerja//Serikat/ Buruh disesuaikan dengan agenda yang disepakati bersama, dan membahas hal-hal ketenaga kerjaan.

Sedangkan kunjungan ke rumah karyawan, baru dapat dilaksanakan pada tahun ketiga, hal ini bermaksud untuk mengetahui kondisi riil karyawan.

Memang selain acara „meeting“ ada beberapa sarana yang dimunculkan tetapi kurang mendapat respon dari karyawan, seperti Kotak Saran dan Bulletin, yang dapat dikatakan sepi peminat. Mungkin hl ini disebabkan oleh budaya yaitu kebiasaan untuk menuangkan saran atau idea dengan tulisan kurang diminti. Tetapi kalau diajak berbicara dengan lisan akan dikeluarkannya idea dan saran ataupun keluhan-keluhannya..

Topik yang dikeluhkan atau disampaikan oleh karyawan antara lain sebagai berikut :

TAHUN PERTAMA	Gaji, transport : Bis Jemputan, Baju seragam yang lekas rusak, Menu kantin yang monoton, Jamsostek, Poliklinik. Dokter dan perawatan, Atasan yang marah-marah tidak jelas, PKWT, sulitnya masuk menjadi karyawan, adanya pungutan untuk menjadi karyawan
TAHUN KEDUA	Gaji, transport : Kelayakan Bis jemputan, Poliklinik ; (Dokter dan perawatan/), Jamsostek, Atasan yang marah-marah tidak jelas. Koperasi : bunga jangan tinggi, Toilet kotor, PKWT
TAHUN KETIGA	Keselamatan kerja seperti perlengkapan APD, lantai licin, usulan tata cara kerja yang efisien, kesempatan karier, kesempatan mutasi. Usulan perbaikan : mengurangi <i>waste</i> , Jamsostek PKWT.

Sumber Departemen HRD (diolah sesuai kebutuhan)

Terlihat adanya peningkatan topik yang di tahun awal topik pembicaraan berkisar pada hal-hal mkebutuhan dasar seperti gaji dan fasilitas-fasilitas penunjang,. Tetapi semakin ke tahun-tahu selanjutnya terlihat adanya „rasa memiliki“ perusahaan dengan usulan-usulan guna perbaikan.

KESIMPULAN

Terlihat efektifitas pelaksanaan meeting ini dibandingkan dengan metoda lain seperti Kotak Saran dan Bulletin yang sepi peminat. Melalui informasi langsung antara karyawan dengan manajemen –dalam hal ini Direksi, akan membuat kedekatan jarak antara karyawan dengan atasannya. Sehingga diharapkan adanya „rasa memiliki“ dan juga diharapkan adanya kesejahteraan dan rasa aman serta nyaman dalam bekerja.

Seperti yang disampaikan diatas bahwa kesejahteraan dalam bekerja (*Quality of Work Life*) akan meningkat begitu faktor-faktor penunjang seperti tersedianya Alat Perlindungan Diri serta perlengkapan standard tersedia.

Terlihat partisipasi dari tahun ke ahun meningkat, pada awalnya lebih banyak terfokus pada masalah gaji dan fasilitas yang diperolehnya kemudian di tahun kedua sudah muncul keberaniannya untuk mengkritisi atasannya serta di tahun kedua sudah keluar idea-idea untuk perbaikan sarana kerja.

Hal itu sejalan dengan pendapat Siagian (2005) bahwa filosofi *Quality of work Life* adalah :

1. Mempekerjakan karyawan bukan semata-mata digunakan hanya tenaganya, akan tetapi kemampuan intelektualnya
2. Harkat dan martabat manusia perlu diakui
3. Kemampuan managerial yang diinginkan adalah demokratik.

Maka dengan adanya komunikasi yang efektif penghargaan akan manusia lebih tinggi (Prinsip Human, Humble dan Humor), serta yang kedua dengan adanya keluhan mengenai atasan yang marah-marah tidak jelas, maka perlu diadakan pelatihan-pelatihan mengenai Leadership.

Begitu juga pendapat Gibson (2003) Kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan, maka karyawan dipersiapkan untuk menghadapi perubahan-perubahan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F (2003), **Managing human resources**, 6 edition, New York, McGraw-Hill . Irwin, .
- Cohen, Adam B & Harold G. Koenig (2004), Religion and mental health, **Encyclopedia .of applied psychology**, volume 3, Elsevier Inc
- Dipodjoyo, Gede Umbaran (2005) **Materi kuliah msdm**, untuk kalangan sendiri, Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta
- Djokosantoso Moeljono (2003), **Beyond leadership**, Jakarta. PT Elex Media Komputindo – Gramedia .
- Luthan, Fred (1999), **Organization behavior**, New York, McGraw-Hill Inc,
- Purbadi Hardjoprajitno (2001), **Kebebasan berserikat dan implikasinya**, Jakarta, Purbadi Publisher, .
- Rahmah, Hayuni, Urai Hattakit & Sopen Chunuan (2008), Religiosity and Health status in Middle Aged Male Muslim in Indonesia, **Thai J Nurs Res July-September 2008**
- Rethinam, Guna Seelan & Maeunah Ismail (2008), Constructs of Quality of Work Life : . A .

- perspective of Information and Technology Professionals, **European journal . of . social sciences, volume 7, No. 1 (2009)**
- Robinson, John P, Philip R, Shaver & Lawrence s. Wrigthsman (1991), **Measures of . personality and social psychological attitudes**, Academic Press Inc, San . Diego
- Saraji, G. Nasl dan Dargahi, H (2006), Study of Quality of Work Life (QWL), **Iranian . J . Publ. Health, Vol 35 No.4, 2006**
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., and Osborn, Richard. (1994).**Managing organizational behavior**. 5th ed. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Shauhnessy, John J, Eugene B Zeichmeister & Jeanne S. Zechmeister (2007), **Metodologi . penelitian psikolgi (terjemahan)**, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Tim Asistensi Menteri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2003), **Implementasi . hubungan industrial pada industri rokok**, tidak diterbitkan, Departemen Tenaga . Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta
- Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh**
- Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**
- Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial**
- Yunus Shamad (1995) , **Hubungan Industrial di Indonesia**, PT Bina Sumberdaya Indonesia, Jakarta