

LAPORAN PENELITIAN

KEBUTUHAN PROGRAM MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI PERUSAHAAN

STUDI KELAYAKAN RENCANA PEMBUKAAN
PROGRAM SERTIFIKAT MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL
OLEH FISIP-UNIVERSITAS TERBUKA

Oleh:
NAMA: DRS. CHANIF
NIP : 132 002 051

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA
1993

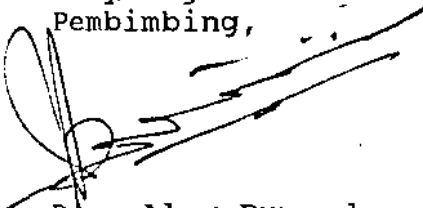
**LEMBAR IDENTIFIKASI DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**


1. a. Judul Penelitian : KEBUTUHAN PROGRAM MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN
Studi Kelayakan Pembukaan Program Manajemen Hubungan Industrial oleh FISIP- Universitas Terbuka
- b. Macam Penelitian : Eksplanatori
- c. Kategori Penelitian :
2. Peneliti:
- a. Nama Lengkap : Drs. Chanif
- b. NIP : 132 002 051
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki
- d. Pangkat/ Golongan : CPNS / III/a
- e. Jabatan Akademik : -
- f. Unit Kerja : FISIP
- g. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Pembimbing : Drs. Alex Rumondor
4. Lokasi Penelitian : Jakarta
5. Jangka Waktu Penelitian : Juni 1992 - Oktober 1992
6. Biaya yang Diperlukan : Rp 350. 000,00

Jakarta, 25 Oktober 1992

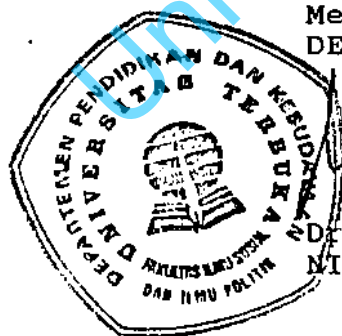
Menyetujui:
Pembimbing,

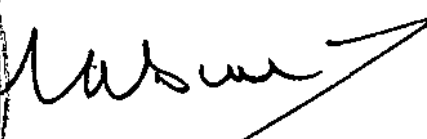
Peneliti,


Drs. Alex Rumondor
NIP. 130 117 532


Drs. Chanif
NIP. 132 002 051

Mengetahui:
DEKAN FISIP,




Drs. Waskito Tjiptosasmto, M.A
NIP. 130 109 426

ABSTRAKSI

Perusahaan adalah organisasi privat yang bertujuan mencari keuntungan. Pada era industrialisasi seperti sekarang keberadaan perusahaan menjadi sangat penting karena kegiatan perusahaan juga membawa implikasi pada kesejahteraan masyarakat dan pendapatan nasional.

Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, faktor produksi yang sangat penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut fungsi dan perannya sumber daya manusia di perusahaan terbagi atas pengusaha yang diwakili oleh manajer dan pekerja. Hubungan yang terjadi antara kedua belah pihak dalam proses produksi disebut hubungan industrial.

Tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan efektif, jika perusahaan mampu menciptakan manajemen hubungan industrial yang sehat dan harmonis. Hubungan industrial yang sehat dan harmonis adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang dilandasi oleh kebersamaan, kesamaan kepentingan dan tanggung jawab, sehingga sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing, dapat menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Mengingat pentingnya fungsi hubungan industrial di perusahaan, maka menjadi kewajiban setiap perusahaan untuk menguasai ilmu dan keterampilan yang berhubungan dengan hubungan industrial tersebut. Pada dasarnya semua manajer lini perusahaan berkepentingan akan pengetahuan dan keterampilan hubungan industrial ini, akan tetapi karena yang paling banyak berinteraksi langsung dengan sumber daya manusia di perusahaan adalah manajer personalia, maka manajer personalia diprioritaskan untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan tentang hubungan industrial ini.

Karena tugas dan tanggung jawab manajer personalia di perusahaan cukup berat dan riskan, maka upaya untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan manajemen hubungan industrial tidak bisa dilakukan dengan cara meninggalkan tempat kerja. Maka untuk mengatasi kesulitan ini, sistem belajar jarak jauh dapat menjadi alternatifnya.

Universitas Terbuka sebagai lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan sistem pengajaran jarak jauh dapat membuka program sertifikat yang diperuntukkan bagi manajer personalia yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan di bidang manajemen hubungan industrial. Hal ini berdasarkan atas kenyataan adanya minat yang besar dari para manajer personalia dan daya dukung yang dimiliki oleh UT.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah Swt, laporan penelitian tentang "Kebutuhan Program Manajemen Hubungan Industrial di Perusahaan" dapat saya selesaikan dengan baik.

Penelitian yang berangkat dari asumsi bahwa dalam menghadapi perkembangan dunia usaha yang makin pesat seiring dengan keberhasilan pembangunan khususnya di bidang ekonomi, pada tingkat manajer diperlukan suatu pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaannya menjadi lebih efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan interaksi pekerja dan manajer perusahaan dikenal dengan istilah Hubungan Industrial.

Berangkat dari asumsi ini, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik-Universitas Terbuka bermaksud memberi layanan sehubungan dengan adanya kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan di bidang hubungan industrial tersebut.

Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan Bapak Dekan FISIP dan kepada Bapak Alex Rumondor yang membimbing kami. Dan juga kepada Bapak dan Ibu pjabat di Departemen Tenaga Kerja yang telah banyak memberi pinjaman bahan-bahan yang saya perlukan. Serta tak lupa kepada teman-teman di FISIP-UT yang walaupun tidak secara formal juga memberi bantuan yang sangat berharga atas keberhasilan laporan akhir ini.

Laporan ini tentu banyak kelemahannya. Untuk itu, masukan yang konstruktif sangat saya harapkan.

Mudah-mudahan usaha ini ada manfaatnya.

Jakarta, 25 Oktober 1992

Penulis

DAFTAR ISI

1.	ABSTRAKSI	i
2.	LEMBAR PERSETUJUAN	ii
3.	KATA PENGANTAR	iii
4.	DAFTAR ISI	iv
5.	DAFTAR TABEL	v
6.	DAFTAR LAMPIRAN	vi
7.	BAB I PENDAHULUAN	
	A. LATAR BELAKANG	1
	B. FUNGSI UT SEBAGAI PENDIDIKAN TINGGI	5
	C. PERMASALAHAN	7
	D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	7
8.	BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
	A. PENGERTIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	9
	B. PERKEMBANGAN DUNIA USAHA DI INDONESIA	13
	C. MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN	15
9.	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
	A. RUANG LINGKUP	21
	B. POPULASI DAN SAMPEL	21
	C. INSTRUMEN	22
	D. PROSEDUR	22
10.	BAB IV PEMBAHASAN	
	A. KEBUTUHAN PERUSAHAAN AKAN PENGETAHUAN DAN KETRAMPILAN MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL	24
	B. PERLUNYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN HUBUNGAN MANAJERIAL BAGI MANAJER PERSONALIA	28
	C. PERAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	31
	D. KERJASAMA DEPARTEMEN TENAGA KERJA DENGAN UNIVERSITAS TERBUKA DI BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	33
	E. PROGRAM SERTIFIKAT MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL SE-	

BAGAI ALTERNATIF	34
F. UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI PENGEMBANG PROGRAM	37
11. BAB V PENUTUP	
A. KESIMPULAN	42
B. SARAN-SARAN	44
12. KEPUSTAKAAN	45
13. LAMPIRAN-LAMPIRAN	47

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Perkembangan Usaha Besar, Sedang,
Menengah dan Kecil di Indonesia 1990 - 1991 14

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Tugas47
2. Naskah Kerjasama Menteri Tenaga Kerja dan Universitas
Terbuka tentang Pengkajian dan Pengembangan Ilmu Pro-
duktivitas48

Universitas Terbuka

KEBUTUHAN PROGRAM MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN
Studi Kelayakan Rencana Pembukaan Program Sertifikat
Manajemen Hubungan Industrial
Oleh FISIP-UT

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan ekonomi negara kita pada dua dasa warsa terakhir tepatnya sejak pentahapan pembangunan ekonomi yang dimulai pada tahun 1969 yang dikenal dengan Tahap-tahap Pembangunan Lima Tahun mulai Pembangunan Lima Tahun tahap I sampai dengan sekarang yaitu Pembangunan Lima Tahun tahap V tampak mengesankan. Rata-rata pertumbuhannya mencapai 5 % per tahun. Hal ini berdampak luas terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Kebijakan pemerintah di bidang kependudukan, juga membawa pengaruh langsung terhadap kekuatan ekonomi masyarakat. Program Keluarga Berencana sebagai salah satu kebijakan bidang kependudukan mampu menekan pertumbuhan penduduk sampai rata-rata 2,5 persen per tahun. Dengan adanya selisih antara pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan penduduk, berakibat pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, karena pendapatan nasional tidak habis untuk konsumsi, akan tetapi dapat ditabung dan diinvestasikan kembali dalam usaha-usaha yang produktif. Dan dalam perkembangan selanjutnya usaha-usaha produktif yang diusahakan masyarakat secara kuantitatif

mengalami peningkatan yang cukup berarti.

Peningkatan usaha produktif yang cukup menggembirakan baik di sektor formal maupun non formal, sejalan dengan tuntutan kualitas, efisiensi dan produktivitas menuntut adanya peningkatan dan perluasan kemampuan manajemen yang lebih berdaya guna, terutama pada usaha-usaha di sektor formal. Manajemen tidak lagi hanya berkutat pada masalah bahan baku, proses produksi dan pemasaran, akan tetapi hubungan personal diantara semua pelaku faktor produksi yang terdiri dari tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat harus mendapat perhatian yang serius, karena pada hakekatnya tenaga manusia lah faktor produksi yang paling menentukan dalam keseluruhan proses produksi. Hubungan personal diantara para pelaku dalam proses produksi di perusahaan disebut Hubungan Industrial.

Pertumbuhan ekonomi yang berada di atas rata-rata pertumbuhan penduduk juga membawa peningkatan pertumbuhan industri. Kaitannya dengan ketenagakerjaan, pertumbuhan industri akan memperluas lapangan kerja.

Namun demikian, walaupun terbuka kesempatan kerja baru, lapangan kerja yang tersedia tetap tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja atau penawaran yang dibutuhkan (permintaan) dunia industri. Dan di sisi lain, pemanfaatan kebebasan (hak) berserikat pekerja belum merata di perusahaan pemakai. Demikian pula dengan perlindungan tenaga kerja. Sebagian besar pekerja kurang pengetahuan akan hak-hak dan kewajibannya serta kebutuhan perlindungan tenaga kerja sebagaimana peraturan perundangan yang berkembang. Dengan kondisi seperti ini pekerja tetap pada posisi yang lemah. Hal ini dapat merangsang pengusaha untuk tidak mengindahkan norma-

norma hubungan industrial terhadap pekerja. Akibatnya usaha untuk menciptakan ketenangan pekerja dalam perusahaan (industrial peace) menjadi makin jauh.

Padahal di lain pihak kebijakan pemerintah di bidang pendidikan telah meningkatkan jumlah masyarakat terdidik. Masyarakat yang terdidik menuntut adanya perbaikan kualitas kehidupannya. Tidak hanya kebutuhan fisik saja yang hendak dicukupi, akan tetapi kebutuhan-kebutuhan seperti jaminan masa depan, pendidikan anak-anak, rekreasi/ hiburan dan penghargaan atas potensi dan prestasinya juga menjadi tuntutan kebutuhannya, yang pada gilirannya mendorong kebutuhan peningkatan perbaikan kondisi kerja, kesejahteraan pekerja dan jaminan sosial.

Kondisi yang tidak seimbang antara tuntutan masyarakat dan hak-hak pekerja dengan pandangan perusahaan terhadapnya jelas membawa kesenjangan. Kesenjangan seperti ini berdampak dalam kebutuhan perlindungan tenaga kerja dari hubungan industrial di perusahaan. Terbukti adanya peningkatan kasus-kasus pemogokan dan unjuk rasa di perusahaan-perusahaan. Kalau pada kurun waktu antara tahun 1985 sampai dengan 1989 hanya ada 78 kasus yang akhirnya turun menjadi 19 kasus, maka untuk tahun 1990 dan 1991 terjadi 61 dan 114 kasus. Semua kasus itu 80 persen di sektor industri dan 90 persen terjadi di JABOTABEK1. Akibatnya menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan/ pengusaha maupun pekerjanya sendiri. Hal ini dapat menghambat kelancaran pembangunan nasional.

1. Simanjuntak, PJ. *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Departemen Tenaga Kerja, Jakarta, 1992, hal. 36.

Fakta ini menunjukkan adanya tuntutan-tuntutan baru yang lebih kompleks yang tidak bisa dijumpai oleh suatu mekanisme hubungan manajemen yang sudah ada. Apalagi struktur manajemen personalia perusahaan yang ada masih menitik beratkan pada pelayanan pegawai/ karyawan secara individual, belum menjangkau motivasi pekerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memanfaatkan hak dan kewajiban pekerja di perusahaan.

Dengan melihat kenyataan-kenyataan itu, maka manajemen perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan tanggung jawab sosial perusahaan. Dan pilihan akan kebutuhan penyesuaian ini harus ditekankan pada manajemen personal dalam hubungannya dengan para pelaku faktor produksi di perusahaan yang dikenal dengan hubungan industrial. Hal ini mengingatkan bahwa sampai dewasa ini dan untuk masa mendatang, dari sekian faktor produksi perusahaan yang membawa dampak langsung pada produktivitas dan keuntungan serta kerugian perusahaan adalah pekerja atau sumber daya manusia secara keseluruhan. Hubungan yang kurang harmonis antara pihak manajer dengan pekerja sebagai akibat kurang pandainya menciptakan hubungan industrial yang bisa diterima oleh kedua belah pihak, tentu akan membawa akibat yang merugikan perusahaan dan pekerja. Sebaliknya hubungan industrial yang memuaskan dan menciptakan ketenangan antara semua pelaku faktor produksi di perusahaan, jelas sangat menguntungkan perusahaan, pekerja dan masyarakat. Dengan lain perkataan perusahaan sudah mewujudkan tanggung jawab sosialnya terhadap dunia usaha, masyarakat dan pembangunan nasional.

Sumber ketidak harmonisan hubungan industrial ini, umumnya adalah tidak dipenuhinya ketentuan normatif seperti upah

minimum, pembentukan unit kerja SPSI sebagai perwujudan hak pekerja dalam berserikat, kepesertaan ASTEK sebagai jaminan kesejahteraan pekerja, hak cuti, jam kerja dan upah lembur oleh pihak perusahaan². Jika masalahnya demikian, maka perusahaan khususnya manajer yang menangani personalia perlu mempunyai pengetahuan dan penalaran akan hak dan kewajiban pekerja yang memadai di bidang ketentuan-ketentuan normatif tersebut dan mampu mengaplikasikannya dalam hubungan industrial yang membawa kedamaian industrial (industrial peace) yang berarti keuntungan kedua belah pihak.

Untuk memahami penalaran dan kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan mengatasi kesenjangan di bidang hubungan industrial tersebut, Universitas Terbuka sebagai lembaga pendidikan tinggi yang menjalankan sistem pengajaran jarak jauh, dapat menjadi alternatif yang tepat untuk mendidik para manajer perusahaan yang membutuhkan dan menggetok tularkan pengetahuan dan keterampilan di bidang hubungan industrial ini, tanpa meninggalkan tempat kerjanya di perusahaan.

B. FUNGSI UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI PENDIDIKAN TINGGI

Universitas Terbuka adalah lembaga pendidikan tinggi negeri yang didirikan dengan Keputusan Presiden No. 41 tahun 1984 pada tanggal 4 september 1984. Universitas Terbuka didirikan terutama untuk maksud memperluas kesempatan belajar bagi para lulusan SMTA, baik yang belum maupun yang telah bekerja yang ingin menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya.

2. Ibid.

Sesuai dengan Keputusan Presiden No. 41 tahun 1984 tentang Pendirian Universitas Terbuka dan Undang-undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta PP No. 30 tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi, UT mempunyai tugas pokok yang mencakup Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri atas kegiatan di bidang:

- Pendidikan
- Penelitian
- Pengabdian Masyarakat.

Di bidang pendidikan UT telah menyelenggarakan pendidikan yang tercakup dalam empat fakultas yaitu:

- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
- Fakultas Ekonomi;
- Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam;
- Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan.

Dalam perkembangannya, sistem belajar jarak jauh yang menjadi ciri khas UT, beberapa lembaga baik negeri maupun swasta dan anggota masyarakat, banyak yang memanfaatkan kelebihan sistem jarak jauh ini untuk mendidik karyawannya atau dirinya sendiri mengikuti pendidikan lanjutan bergelar yang berjenjang S1, maupun yang non gelar yaitu program Diploma dan program Sertifikat.

Pilihan ini memang sesuai dengan kebutuhan ditinjau dari kepentingan instansi dan anggota masyarakat yang bersangkutan. Karena dengan memanfaatkan pendidikan jarak jauh, para peserta didik tidak usah meninggalkan tugas utamanya dan tetap dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dan bahkan kegiatan akademik yang dikerjakan dengan memanfaatkan waktu-waktu luangnya, dapat menjadi bahan yang saling mengisi dengan

tugas-tugas rutin operasional di tempat kerjanya.

Bagi UT, permintaan dan kepercayaan ini diterima dengan penuh tanggung jawab. Secara operasional semuanya dapat dilaksanakan dengan baik, karena U T memiliki sarana, tenaga dan jaringan informasi yang memadai untuk kepentingan tersebut. Dengan peralatannya yang canggih dan jaringan informasi yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia, UT mampu memberi pelayanan kepada semua peserta didik yang berada di seluruh pelosok Indonesia..

C. PERMASALAHAN

Dengan melihat kenyataan tersebut, maka timbul pertanyaan seberapa jauh para manajer khususnya manajer personalia membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan hubungan industrial yang akan dijadikan modal dasar untuk mengelola kesenjangan hubungan industrial di perusahaannya. Dan jika memang mereka membutuhkan program tersebut, apakah UT merupakan alternatif yang bisa dipilih oleh mereka dalam menempuh program tersebut.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Dengan melihat latar belakang tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan seberapa jauh kebutuhan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan masalah kesenjangan hubungan industrial oleh manajer perusahaan khususnya manajer personalia;
2. Menjelaskan apakah pendidikan profesional UT dapat menjadi

salah satu pilihan menempuh pendidikan lanjutan dalam jenjang sertifikat oleh manajer personalia yang akan meningkatkan pengetahuannya di bidang tersebut.

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat kebutuhan pengetahuan di bidang hubungan industrial dengan kelembagaannya di kalangan para manajer perusahaan khususnya manajer personalia;
2. Mengetahui layak dan tidaknya, jika UT membuka program sertifikat hubungan industrial yang diperuntukkan bagi para manajer perusahaan khususnya manajer personalia dan pimpinan lembaga-lembaga hubungan industrial seperti LKS, Bipartit, Tripartit, lembaga kepegawaian dan SPSI-APINDO serta peminat luas lulusan SLTA.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Pengertian

Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan yang terjadi dalam kegiatan produksi di perusahaan. Hubungan industrial mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja, dalam proses produksi di tempat bekerja.

Payaman J. Simanjuntak (1992) menjelaskan:

Hubungan industrial adalah seluruh hubungan kerjasama antara semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan industrial merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan 1) :

Dalam perusahaan, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama akan kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Dari sanalah kedua belah pihak menggantungkan diri untuk sumber kehidupan. Karena baik bagi pengusaha maupun pekerja perusahaan adalah sumber penghasilan.

Pekerja adalah partner pengusaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerja bukanlah bawahan yang hak-haknya bisa diinjak-injak atau diperlakukan seenaknya oleh pengusaha.

1). Simanjuntak, P.J, *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta, Depnaker RI, 1992, hal. 7

Dengan melihat pengetahuan Hubungan Industrial yang disampaikan oleh Simanjuntak di atas, hubungan pengusaha dan pekerja haruslah bersifat partnership yang berarti harus berpijak atas persamaan hak dan martabat manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa.

Hubungan industrial sangat berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaan hubungan industrial yang sesuai harapan pengusaha dan pekerja akan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Suasana demikian menghendaki semua tugas yang ditentukan dalam manajemen dapat dikerjakan dalam koordinasi dan integrasi serta perencanaan dan pengawasan yang baik.

2. Pentingnya Keterpaduan Hubungan Kemanusiaan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Walaupun pengusaha dan pekerja mempunyai persamaan kepentingan akan keberhasilan dan kelangsungan pertumbuhan pendapatan perusahaan, akan tetapi dalam proses mencapainya kedua belah pihak tidak selalu sejalan. Karena antara kepentingan pekerja dengan perusahaan selalu ada kesenjangan.

Perusahaan menuntut pekerja untuk dapat tidak bosan melaksanakan pekerjaan rutin, mencapai keuntungan dengan standar keluaran (out put) atau produdiktivitas dan efesiensi yang tinggi, melaksanakan keputusan manajemen yang hanya mengejar keuntungan perusahaan yang harus dilaksanakan dengan efektif. Dengan alasan demi produktivitas, perusahaan seringkali memberlakukan tindakan

disiplin yang tinggi dan berusaha menekan tingkat upah dan kesejahteraan pekerja serta membuat rumusan keputusan hubungan kerja yang merugikan posisi pekerja. Di lain pihak karyawan juga menuntut adanya upah yang layak, kondisi kerja yang aman, bebas dari rasa was-was akan terkena PHK, jam kerja yang lebih pendek, pembayaran premi yang tinggi, upah resmi untuk lembur dan diberikannya kebebasan berserikat di perusahaan. Perbedaan kepentingan ini pada akhirnya akan menciptakan konflik antar kedua belah pihak, sungguhpun telah ada kesepakatan kerja bersama atau KKB.

Agar perbedaan kepentingan seperti di atas tidak mengarah pada konflik terbuka yang berakibat merugikan semua pihak, maka hubungan industrial harus didasarkan pada hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan mementingkan perpaduan yang serasi antar kepentingan perusahaan dengan kepentingan pekerja.

Flippo (1984) mengemukakan:

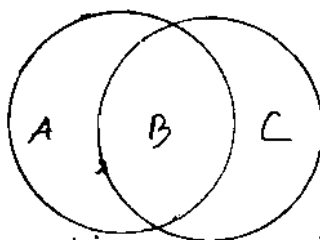
Makin besar perpaduan kepentingan perusahaan dan pekerja, makin tinggi pula produktivitas dan kepuasan pekerja 2).

Untuk melihat lebih jelas adanya dua kepentingan antara perusahaan dan pekerja dan bentuk perpaduannya, Flippo membuat bagan Integrasi sebagai berikut 3):

2. Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Erlangga, 1989, hal. 94.

3. Ibid.

Kepentingan-
kepentingan
organisasi



Kepentingan-
kepentingan
karyawan

- A- Mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pekerja.
- B- Mendahulukan kepentingan perusahaan dan pekerja secara bersama-sama.
- C- Mendahulukan kepentingan karyawan di atas kepentingan perusahaan.

Hubungan industrial yang mementingkan hubungan kemanusiaan hendaknya berada pada daerah B sebagaimana ditunjukkan oleh bagan Integrasi Flippo di atas. Untuk bisa melaksanakan kondisi seperti itu, manajer harus bersedia memperhatikan dan mempertimbangkan norma-norma yang dibuat pemerintah, saran dari serikat pekerja dan kebutuhan pekerja itu sendiri.

3. Hakekat Kebutuhan Manusia

Hubungannya dengan menciptakan hubungan industrial yang berdasar atas hubungan manusia, perlu diketahui apa hakekat kebutuhan manusia itu. Pada dasarnya kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori 4).

1. Kebutuhan fisiologis;
2. Kebutuhan sosial;
3. Kebutuhan egoistik.

Kebutuhan fisiologis yang juga disebut sebagai kebutuhan primer, adalah kebutuhan-kebutuhan yang timbul dari daya upaya untuk mempertahankan hidup, misalnya makanan, air,

4). Ibid. hal. 95

udara, istirahat, seks, tempat berteduh, dan yang semacam itu. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan interaksi antara sesama anggota masyarakat. Kebutuhan sosial mengandung unsur-unsur: pergaulan antar teman sejawat dan seide, cinta dan kasih sayang dan rasa diterima oleh kelompok. Sedangkan kebutuhan egoistik berasal dari kebutuhan untuk memandang ego atau diri sendiri dalam suatu cara tertentu. Diantara kebutuhan egoistik yang bisa ditemukan adalah: penghargaan, kekuasaan, kebebasan dan prestasi.

Tiga kategori kebutuhan di atas dalam diri manusia selalu menuntut pemenuhannya. Tak terkecuali bagi para pekerja dan pengusaha. Oleh karenanya, dalam hubungan industrial, kebutuhan-kebutuhan itu harus mendapat pertimbangan yang selengkap-lengkapnya.

B. PERKEMBANGAN DUNIA USAHA DI INDONESIA

Sejak kendali pemerintahan dipegang oleh Orde Baru, pembangunan ekonomi menjadi prioritas. Melalui tahap-tahap Pembangunan Lima Tahun -Pelita- yang dimulai sejak tahun 1969 sampai dengan Pelita yang kelima tahun 1992 ini telah banyak hasil yang dicapai di bidang ekonomi.

Khususnya dalam dunia usaha, dari tahun ke tahun secara kuantitatif terus menunjukkan perkembangan yang progresif terutama pada usaha besar, sedang dan menengah. Data di bawah menunjukkan bahwa pada tahun 1990 selama bulan Januari sampai Oktober, kegiatan usaha di sektor formal yang terdiri dari usaha besar, sedang dan menengah mengalami kenaikan. Pada

Usaha Besar ada kenaikan sebesar 318, Usaha Sedang naik 414 dan Usaha Menengah naik 529. Sedangkan pada sektor non formal yaitu pada Usaha Kecil ada kenaikan 2.640.

Selanjutnya pada tahun 1991 untuk periode yang sama, Usaha Besar mengalami kenaikan sebesar 2.527, Usaha Sedang naik 632 dan Usaha Menengah naik sebesar 1.198. Sedangkan di sektor usaha kecil ada kenaikan 8.105.

TABEL 1: PERKEMBANGAN USAHA BESAR, SEDANG, MENENGAH DAN KECIL
DI INDONESIA 1990 - 1991

B l n	1990				1991			
	Besar >100	Sedang 50-99	Menengah 25-49	Kecil < 25	Besar > 100	Sedang 50-99	Menengah 25-49	Kecil <25
Jan.	8.291	7.204	12.087	93.788	8.724	7.736	12.557	91.677
Okt.	8.069	7.618	12.616	96428	11.251	8.368	13.755	99.782

Sumber: Dirjen Binawas, DEPNAKER RI, 1992.

Dengan melihat perkembangan dunia usaha yang terus mengalami kenaikan, dan sejalan dengan tuntutan masyarakat yang juga terus berkembang, dunia usaha dituntut juga untuk meningkatkan kualitas manajemennya.

C. MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN

1. Pengertian

Dilihat dari sudut administrasi, perusahaan adalah sebuah organisasi yang bertujuan mencari keuntungan. Untuk mencapai tujuan, sebuah organisasi membutuhkan manajemen.

Peter Drucker mendefinisikan manajemen:

Management is managing (or controlling) a business, managing is managers, is managing workers and managing work; manajemen adalah cara memimpin atau mengawasi perusahaan, memimpin manajer, memipumpin pekerja, dan memimpin kerja⁵⁾

Sedang George R, Terry mendefinisikannya:

Management is distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use human being and other resources⁶⁾. Manajemen adalah merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan mengawasi untuk mencapai tujuan yang menggunakan bantuan orang-orang dan bahan-bahan.

Dengan melihat dua definisi yang disampaikan oleh Peter Drucker dan Terry di atas, konsep manajemen mempunyai pengertian: kegiatan menggerakkan semua faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan yang terdiri dari orang dan barang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan adalah hendak mencapai keuntungan yang bisa membawa kesejahteraan pengusaha dan pekerja.

Dan kaitannya dengan hubungan industrial, maka manajemen hubungan industrial adalah bagian dari pengertian manajemen secara umum. Manajemen hubungan industrial adalah prinsip-prinsip manajemen yang diterapkan dalam hubungan industrial.

5). J.C Denyer, *O & M. and Management Services-A practical Guide*, Mc. Donaldb and Evans London, hal. 17.

6). Goerge R. Terry, *Princiles of Management*, hal. 4

Pada dasarnya manajemen hubungan industrial dalam wujud operasionalnya adalah manajemen personalia di perusahaan⁷⁾. Manajemen personalia memfokuskan perhatiannya pada unsur kegiatan manusia yang terutama berkepentingan dengan input yaitu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan⁸⁾.

Flippo⁹⁾ (1980) mendefinisikan manajemen personalia sebagai berikut:

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan dengan maksud mencapai tujuan individu karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat.

Dengan demikian, manajemen hubungan industrial yang dalam operasionalnya adalah manajemen personalia menitik beratkan pada bagaimana menggerakkan dan menyelaraskan semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya kepentingan perusahaan yang harus diperhatikan, akan tetapi juga kebutuhan karyawan dan organisasinya serta tuntutan-tuntutan masyarakat luas.

2. Operasionalisasi Manajemen Hubungan Industrial di Perusahaan

Di atas telah dijelaskan bahwa hubungan industrial adalah keseluruhan kerjasama antara semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi di perusahaan. Jika diurai, pihak-pihak yang

7). Gunawan Jiwanto, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 1985, hal. 34 dan 35.

8). Ibid hal. 6.

9). Flippo, Edwin. B, *Personal Mangement*, Mc Graw Hill, Kogakusha, Tokyo, 1980, hal 5.

tersangkut dalam proses produksi di perusahaan adalah: pengusaha yang diwakili oleh manajer dan pekerja.

Kedua belah pihak mempunyai persamaan dan perbedaan kepentingan. Terhadap jalannya dan kelangsungan perusahaan keduanya mempunyai persamaan kepentingan. Akan tetapi dalam hal mengenai hak dan kewajiban serta peran masing-masing dalam kebijakan perusahaan keduanya mempunyai perbedaan yang sering sulit dipertemukan. Ada kalanya proses manajemen di perusahaan mampu menghasilkan solusi yang diterima oleh semua pihak. Akan tetapi juga sering terjadi proses manajemen tak membuahkan hasil yang memuaskan. Akibatnya terjadi kemacetan manajemen dan bahkan kegiatan produksi.

Jika keadaannya menjadi demikian, maka yang menderita kerugian bukan saja pengusaha dan pekerja, akan tetapi dapat membawa implikasi yang luas dalam masyarakat dan juga terhadap negara. Jika kegiatan produksi perusahaan berhenti, maka pengusaha akan kehilangan sekian asset dan sekian peluang keuntungan dan pekerja kehilangan upah sekian jam. Jika hal ini berlanjut, perputaran uang dalam masyarakat menjadi berkurang yang akibatnya membawa pada kelesuan kegiatan ekonomi. Dan akibat selanjutnya akan mengganggu peningkatan pendapatan nasional.

Karena dampak dari ketidak berhasilan manajemen hubungan industrial membawa kerugian yang luas, maka manajemen hubungan industrial disamping memerlukan kerjasama antara pengusaha dan pekerja (didalam lembaga Bipartit) juga perlu kerjasama antara pengusaha, pekerja dan pemerintah (didalam lembaga Tripartit).

a. Kerjasama Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pemerintah

Kerjasama antara pengusaha dan pekerja di tingkat perusahaan dilakukan melalui forum konsultasi dan musyawarah Bipartit. Dalam forum Bipartit, wakil-wakil pengusaha dan serikat pekerja dapat secara terus menerus mengamati jalannya perusahaan dan menganalisis masalah-masalah yang timbul baik yang berhubungan dengan jalannya perusahaan maupun yang menyangkut kepentingan karyawan. Forum Bipartit juga sangat penting artinya dalam mempersiapkan pokok-pokok pemikiran dan kebulatan pendapat menghadapi penyusunan Perjanjian atau Kesepakatan Kerja Bersama atau KKB¹⁰).

Kerjasama antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dilembagakan dengan istilah Tripartit. Lembaga kerjasama Tripartit merupakan forum kerjasama dan konsultasi di antara wakil-wakil pengusaha, karyawan atau serikat pekerja dan pemerintah. Susunan lembaga Tripartit diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 35 Tahun 1979. Kerjasama Lembaga Tripartit Indonesia merupakan lembaga otonom artinya di luar susunan struktur pemerintahan negara. Lembaga Tripartit merupakan forum konsultasi dan permusyawaratan antara anggota-anggotanya yang terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah. Wakil-wakil pekerja diwakili oleh SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), pengusaha diwakili oleh APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan pemerintah diwakili oleh pejabat Departemen Tenaga Kerja dan aparat Departemen Dalam Negeri¹¹).

10. Simanjuntak, P.J, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 1985, hal. 122
11. Ibid.

b. Kesepakatan Kerja Bersama atau K K B

Kesepakatan Kerja Bersama adalah lembaga perikatan antara pengusaha dan pekerja dalam menyepakati ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban antara keduanya. Dalam wujud kongkritnya merupakan perundingan bersama atau collective bargaining. Mekanismenya adalah permusyawaratan antara wakil pengusaha bisa juga wakil kelompok pengusaha di satu pihak dengan wakil serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja di pihak lain untuk mencapai persesuaian mengenai syarat-syarat kerja dalam perusahaan. Semua hal yang menyangkut syarat-syarat kerja yang telah disepakati melalui perundingan bersama dalam forum ini disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersamam (KKB) atau Colective Labour Agreement (CLA).

Baik bagi pengusaha maupun pekerja adanya KKB sangat bermanfaat. Pengusaha mengetahui batas otoritasnya terhadap pekerja. Dan pekerja dan serikat kerja mengetahui hak-haknya seperti: upah atau gaji dan tunjangan-tunjangan serta jaminan sosial seperti hak cuti, pensiun, rekreasi, jaminan kesehatan dan lain-lain. Disamping mengetahui akan hak-haknya, juga memahamai apa yang menjadi kewajibannya seperti: tanggung jawab pekerjaan, kehadiran dan jam kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, maka kelancaran produksi dan ketentraman kerja dapat diciptakan, sehingga tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dapat dicapai, yang tentu akan dinikmati oleh pengusaha dan juga pekerja.

Unsur-unsur yang tercantum dalam syarat-syarat kerja dalam proses KKB adalah¹²⁾:

- Pihak-pihak yang mengadakan perjanjian;
- Aturan yang kerja yang berhubungan dengan: hari kerja, jam kerja pertukaran kerja(shift), pengangkatan dan penempatan, pemindahan dan/ atau promosi, pebugasan khusus, disiplin dan lain-lain;
- Penggajian termasuk sistem penggajian dan besarnya gaji, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan, premi, gaji lembur dan lain-lain;
- Kesehatan termasuk cuti sakit, pembayaran gaji waktu sakit, asuransi kesehatan dan pengobatan, dan lain-lain;
- Hak cuti, hari libur resmi, cuti tahunan, cuti hamil, izin meninggalkan pekerjaan dan lain-lain;
- Tunjangan kecelakaan dalam menjalankan tugas;
- Tunjangan hari tua;
- Ketentuan-ketentuan untuk melakukan perubahan dalam KKB; ketentuan-ketentuan penyelesaian dalam hal terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha dan serikta pekerja;
- Dan lain-lain.

12). Ibid hal. 123

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. RUANG LINGKUP

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model eksplanatori yang mendasarkan pada sumber-sumber data sekunder yang terdapat dalam buku, jurnal berkala, artikel, makalah dan responden terbatas. Sebagaimana tercermin dalam judul, maka ruang lingkup penelitian, terbatas pada kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan hubungan industrial di perusahaan oleh manajer khususnya manajer personalia. Dan seberapa jauh UT relevan memberi pelayanan akan kebutuhan tersebut.

Pembahasan difokuskan pada alasan-alasan apa, sehingga pengetahuan manajemen hubungan industrial di perusahaan itu diperlukan dan jika memang para manajer personalia membutuhkan pengetahuan tersebut, relevankah UT yang memberi pelayanan kepada mereka.

B. POPULASI DAN SAMPEL

Pijakan pertama dalam penelitian ini adalah data-data yang bersumber pada data sekunder yaitu dengan telaah pustaka. Namun demikian agar tidak terlalu bias, peneliti juga mengambil data di lapangan sebagai data primer, yaitu dengan mendatangi responden.

Untuk kepentingan ini, populasinya adalah para manajer personalia perusahaan di seluruh Indonesia. Karena begitu besarnya jumlah populasi dan luasnya daerah sebarannya, mengingat keterbatasan waktu dan biaya, peneliti tidak menggunakan teknik populasi, akan tetapi menggunakan teknik sampel. Cara penarikan sampel yang dipilih adalah Sampel Secara Sengaja (Purposive Sampling) yang termasuk dalam kategori sampel tidak probabilita. Pilihan ini berdasarkan pertimbangan bahwa berdasarkan analisa data sekunder, peneliti telah banyak mengetahui kondisi umum populasi. Dengan dasar ini peneliti mempunyai keyakinan bahwa jika populasi diminta informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, akan memberikan informasi yang relatif sama. Maka dengan teknik penarikan Sampel Secara Sengaja, informasi yang diberikan responden diyakini dapat representatif.

C. INSTRUMEN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara. Oleh karenanya instrumennya, adalah sebuah kerangka pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kerangka pertanyaan ini berupa pertanyaan terbuka (terlampir) yang harus dijawab oleh responden. Dengan demikian memungkinkan responden memberikan jawaban yang luas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen hubungan industrial di perusahaannya.

D. PROSEDUR

Data sekunder diperoleh di perpustakaan UT, perpustakaan Departemen Tenaga Kerja dan buku-buku yang dipinjamkan oleh

pembimbing. Sedangkan data primer, peneliti mendatangi langsung kepada responden dan mengadakan wawancara dengannya. Setelah selesai wawancara, hasilnya dianalisa dan diolah dalam pembahasan.

Universitas Terbuka

BAB IV**PEMBAHASAN****A. KEBUTUHAN PERUSAHAAN AKAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL****1. Manajemen Umum di Perusahaan**

Manajemen umum di perusahaan berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan guna mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien¹⁾. Dengan demikian manajemen berkepentingan dengan berbagai sumber daya baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Sumber daya fisik terdiri dari modal, bahan baku/ bahan mentah, mesin-mesin dan peralatan. Sedangkan sumber daya non fisik adalah tenaga kerja manusia, metode, teknologi dan mentalitas.

Pada prinsipnya manajemen umum di perusahaan harus mengandung empat unsur penting, yaitu:

1. Kegiatan atau proses manajemen;
2. Sumber daya atau input perusahaan;
3. Tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan di muka;
4. Koordinasi organisasi secara keseluruhan.

1. Gunawan Jiwanto, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Anda Offset, Yogyakarta, 1985, hal.1.

Banyak rumusan kegiatan atau proses manajemen yang telah dikemukakan oleh para ahli. Henry Fayol misalnya dalam bukunya yang berjudul *General and Industrial Management* merumuskan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

- 1). Perencanaan (planning)
- 2). Pengorganisasian (organizing)
- 3). Pemberian perintah (directing)
- 4). Pengkoordinasian (coordinating)
- 5). Pengendalian (controlling).

Sementara ahli lain merumuskan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

- 1). Perencanaan (planning)
- 2). Pengorganisian (organizing)
- 3). Pengarahan (directing)
- 4). Pengendalian (controlling)

Namun dalam praktik, inti manajemen perusahaan terdiri atas tiga kegiatan utama yaitu:

- 1). Perencanaan
- 2). Kegiatan
- 3). Pengawasan dan pengendalian

Perencanaan adalah awal dari semua kegiatan perusahaan untuk menetapkan suatu target yang hendak dicapai. Perencanaan didasarkan pada perhitungan logis dan rasional. Artinya harus berdasar pada kondisi, kemampuan dan daya dukung perusahaan secara riil. Dalam manajemen umum perusahaan, perencanaan meliputi: perencanaan permodalan, personalia, bahan baku, peralatan, produksi, dan pemasaran.

Kegiatan di sini dimaksudkan sebagai operasionalisasi perencanaan yang telah ditetapkan. Pada tahap ini, aktivitasnya meliputi pengorganisasian, pembentukan staf, pengarahan, pemberian perintah, pengkoordinasian dan pengendalian. Dalam tahap ini semua sumber daya perusahaan baik fisik maupun non fisik digerakkan secara koordinatif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai rencana.

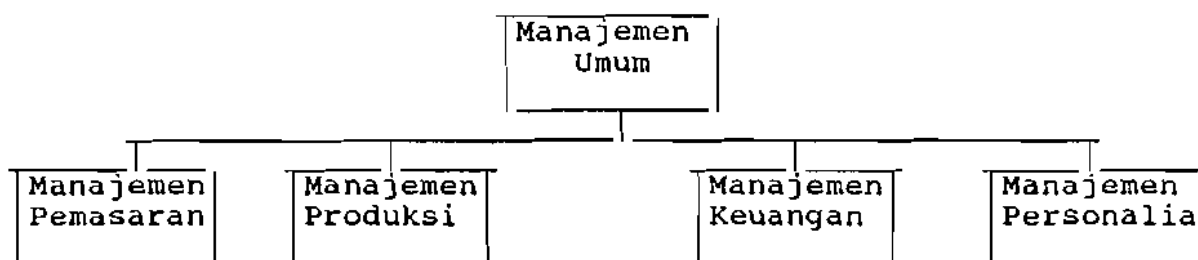
Pengawasan dan pengendalian adalah penilaian secara menyeluruh atas aktivitas dan proses perusahaan dari perencanaan sampai dengan hasil kegiatan. Seberapa jauh hasil yang dicapai perusahaan sesuai dengan perencanaan perusahaan. Seberapa besar kesenjangan antara tujuan yang ditetapkan dalam rencana dengan hasil yang telah dicapai. Dengan demikian dapat dilihat tingkat kegagalan dan keberhasilannya. Keberhasilan dan kegagalan ini dapat dianalisis, sehingga faktor-faktor yang menjadi penyebabnya dapat diketahui, yang selanjutnya dipakai dasar pijakan untuk membuat perencanaan yang lebih baik pada tahap selanjutnya.

2. Manajemen Personalia sebagai Bagian dari Manajemen Umum

Manajemen personalia adalah sub bidang manajemen umum. Jika manajemen umum daya cakupnya adalah semua bidang yang menjadi daya dukung perusahaan, maka manajemen personalia lebih memfokuskan pada sumber daya manusia yang menjadi input proses produksi dalam perusahaan. Gambar 4.1 di bawah memperlihatkan manajemen personalia sebagai sub bidang dari manajemen umum ini.

Bidang lingkup manajemen personalia yaitu: perencanaan sumber daya manusia, staffing dan penilaian prestasi karyawan,

training dan pengembangan, pemberian balas jasa gaji dan upah,



Gambar 4.1 Manajemen personalia sebagai bagian dari manajemen umum

pemberian balas jasa tunjangan sosial dan pelayanan terhadap karyawan, kesehatan dan keamanan, labour relation dan collective bargaining dan riset personalia²⁾).

Lingkup manajemen personalia seperti di atas, jika dikaitkan dengan pengertian hubungan industrial sebagaimana disampaikan oleh Payaman J. Simanjuntak, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan manajemen personalia banyak berkaitan dengan penanganan manajemen hubungan industrial. Hal ini berkaitan juga dengan peranan manajer personalia dalam koordinasi dan komunikasi sebagai penegak moral dan etika, penasihat, penengah, juru bicara perusahaan, pemecah persoalan, perantara perubahan, dan peranan campuran lainnya³⁾).

Dengan melihat lingkup kegiatan dan peranan manajer personalia seperti itu, maka agar tujuan perusahaan yang dalam proses mencapainya memerlukan kesatu-paduan para pelaku proses produksi, maka pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pengelolaan para pelaku proses produksi tersebut menjadi sangat penting. Karena dengan dimilikinya pengetahuan ini, para manajer personalia akan dapat membuat perencanaan

2. Sikula Andrew. F. Personal Administration And Human Resourshes management, John Willey & Sons. Inc, Santa Barbara, 1976, hal 6-7.

3. Gunawan Jiwanto, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta, 1985, hal. 111.

yang matang. Perencanaan dimaksud tidak hanya dalam hal pergerakan mereka dalam proses produksi, tapi juga dalam hal manajemen konflik yang timbul akibat dari hubungan industrial.

B. PERLUNYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL BAGI MANAJER PERSONALIA

Di atas telah dijelaskan akan pentingnya manajer personalia memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan hubungan industrial. Bahkan dalam struktur masyarakat yang terus berkembang, secara umum, suatu perusahaan agar kelangsungan dan citra baiknya dapat dipertahankan, sangat berkepentingan dengan kondisi hubungan industrial yang dapat melahirkan kedamaian perusahaan (industrial peace).

Memang telah menjadi cita-cita semua perusahaan untuk menciptakan kedamaian perusahaan di lingkungannya. Namun demikian kondisi ini tidak bisa tercipta dengan sendirinya. Kondisi yang demikian harus diciptakan. Dan untuk menciptakan kondisi ini, perusahaan harus mengetahui semua faktor yang menciptakannya.

Dalam perusahaan, faktor penentu dari semua kegiatan produksi dan tujuan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Menurut tugas, wewenang, tanggung jawab, hak dan kewajibannya, sumber daya manusia di perusahaan terdiri atas pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak mempunyai perbedaan dan persamaan kepentingan. Seringkali dalam hal menuntut hak dan kewajibannya, kepentingan kedua belah pihak tidak dapat dipertemukan. Akibatnya terjadi konflik. Jika perusahaan tak memiliki

pengetahuan yang memadai dalam manajemen konflik, konflik dapat berkembang ke arah yang tak terjembatani.

Pelambatan kerja sampai dengan pemogokan umum adalah contoh konflik yang tak terjembatani oleh prosedur dan mekanisme manajemen perusahaan. Keadaan yang seperti ini jelas akan merugikan semua pihak. Pengusaha, pekerja dan pemerintah menderita kerugian.

Adanya masalah seperti di atas, menandakan terjadinya mismanajemen hubungan industrial dalam perusahaan yang bersangkutan, yang pada gilirannya mempengaruhi manajemen lini dalam struktur perusahaan.

Karena dalam perusahaan fungsi hubungan industrial termasuk salah satu tugas pokok dari manajer personalia yang terkait dengan manajemen lini, maka sudah barang tentu, demi keberhasilan tugasnya, manajer personalia membutuhkan pengetahuan seluk-beluk dan masalah hubungan industrial dan teknik-teknik penerapannya secara menyeluruh di perusahaan.

Dalam wawancara peneliti dengan Manajer Personalia PT Dumex Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Bogor Km 28 Jakarta Timur terungkap dengan jelas akan kebutuhan pengetahuan hubungan industrial baik dari segi teoritis dan aplikasinya dalam perusahaan. Alasan yang dikemukakan adalah:

1. Pekerja sebagai unsur penting dalam perusahaan. Bagaimanapun pekerja adalah faktor produksi yang paling menentukan dalam keseluruhan proses produksi. Oleh karenanya pekerja harus dikelola dengan sebaik-baiknya menuju produktivitas perusahaan.
2. Disadari bahwa kepentingan perusahaan dengan pekerja tidak

selalu sejalan. Oleh karena itu jika perusahaan yang diwakili oleh Manajer Personalia tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang permasalahan hubungan industrial baik dari segi teori maupun praktik, perbedaan kepentingan ini dapat mengakibatkan benturan, yang akibatnya dapat merugikan kedua belah pihak.

3. Adanya keterikatan perusahaan untuk melaksanakan semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah di bidang ketenaga kerjaan. Khusus di bidang hubungan ketenaga kerjaan, pemerintah telah mengukuhkan suatu landasan dan norma hubungan industrial yang berasaskan Pancasila yang disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila. Pada garis besarnya Hubungan Industrial Pancasila adalah norma hubungan industrial yang memandang bahwa pekerja, perusahaan dan pemerintah adalah tiga pihak yang mempunyai kesamaan kepentingan terhadap kelancaran dan kelangsungan perusahaan. Berpijak pada adanya kesamaan kepentingan ini, maka hubungan antara kedua belah pihak (perusahaan dan pekerja) dengan bimbingan aktif pemerintah adalah "partnership" atau kebersamaan yang dijiwai oleh nilai-nilai yang terdapat dalam Pancasila. Realisasi dari hubungan "partnership" ini dituangkan dalam forum Bipartit (musyawarah antara pekerja dan perusahaan) dan Tripartit (musyawarah antara perusahaan, pekerja yang juga melibatkan pemerintah sebagai pengarah dan pembimbing).
4. Dengan dimilikinya pengetahuan yang memadai oleh Manajer Personalia tentang permasalahan hubungan industrial, akan memudahkan proses mencapai kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja dalam forum Kesepakatan Kerja Bersama atau KKB. Forum ini adalah perundingan bersama antara pekerja dengan perusahaan untuk menyepakati syarat-syarat kerja dalam perusahaan yang meliputi ketentuan tentang hak dan

kewajiban antara kedua belah pihak.

C. PERAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA DALAM PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Departemen Tenaga Kerja adalah bagian dari struktur pemerintah Republik Indonesia yang menjalankan fungsi dan tugas pemerintahan umum khususnya di bidang ketenaga kerjaan. Departemen Tenaga Kerja dipimpin oleh Menteri Tenaga Kerja yang merupakan pembantu langsung Kepala Pemerintahan yang tertinggi yaitu Presiden Republik Indonesia.

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa tugas utama Departemen Tenaga Kerja adalah melaksanakan program pembangunan ketenaga kerjaan. Acuan utama pembangunan ketenaga kerjaan adalah pasal 27 UUD 45 yang berbunyi bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di sini jelas bahwa penyediaan kesempatan kerja merupakan arahan pasal ini. Tetapi di sini lain pasal tersebut juga mengarahkan agar lapangan kerja yang tersedia harus dapat memberikan tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu layak bagi pekerja sendiri dan keluarganya.

Untuk menyelenggarakan pembangunan di bidang ketenaga kerjaan Departemen Tenaga Kerja berpedoman pada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Pada pasal 9 Undang-undang ini menyebutkan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral

agamanya.

Karena yang mempunyai tanggung jawab bidang urusan umum pemerintahan di bidang tenaga kerja adalah Departemen Tenaga Kerja, maka fungsi perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana dimaksud oleh Undang-Undang No. 14 tahun 1969 di atas adalah menjadi tanggung jawab Departemen Tenaga Kerja. Dan sebagai tindak lanjutnya, Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan serangkaian peraturan ketenaga kerjaan yang bersifat mengatur, mengarahkan, membimbing, melatih dan melindungi seluruh tenaga kerja.

Sebagaimana kita ketahui, keberadaan tenaga kerja tak bisa lepas dari perusahaan. Karena perusahaan lah yang memberi pekerjaan kepada para pekerja. Dalam melaksanakan kegiatan proses produksi di perusahaan, pekerja dan perusahaan akan menciptakan hubungan industrial. Karena tak semua kepentingan pekerja dan perusahaan dapat dipertemukan, maka seringkali hubungan industrial di perusahaan tidak dapat mendukung upaya produktivitas. Jika hal ini terjadi, maka pekerja, perusahaan dan pemerintah akan mengalami kerugian.

Berpijak dari kenyataan tersebut, maka Departemen Tenaga Kerja sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi pelayanan umum pemerintahan di bidang ketenaga kerjaan, berkewajiban untuk menciptakan kondisi yang dapat melahirkan terciptanya hubungan industrial yang menguntungkan semua pihak. Untuk kepentingan ini, Departemen Tenaga Kerja bekerja sama dengan wakil para pekerja, wakil para pengusaha, dan tokoh-tokoh masyarakat, memasyarakatkan norma hubungan industrial yang disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila merupakan suatu acuan norma hubungan

industrial yang seharusnya diterapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan hubungan industrial.

Dalam implementasinya, Hubungan Industrial Pancasila memerlukan forum Birpartit, Tripartit dan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama). Dalam forum inilah Dapertemen Tenaga Kerja sebagai mitra yang penting dalam ikut serta menciptakan hubungan industrial yang saling menguntungkan.

D. KERJA SAMA DEPARTEMEN TENAGA KERJA DENGAN UNIVERSITAS TERBUKA DI BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA

Untuk melaksanakan fungsi tugas pelayanan pemerintahan umum di bidang ketenaga kerjaan, Departemen Tenaga Kerja memandang perlu mengadakan kerjasama dengan Universitas Terbuka di bidang pendidikan dan pelatihan. Hal ini didasarkan pada fungsi Departemen Tenaga Kerja sebagai penanggung jawab pelayanan umum di bidang ketenaga-kerjaan dan fungsi Universitas Terbuka yang menyelenggarakan tugas pendidikan tinggi dengan sistem jarak belajar jauh.

Dengan fasilitas yang dimiliki, yaitu berupa kemampuan memberikan pengajaran dengan cakupan dan jangkauan yang luas, Universitas Terbuka dapat berperan aktif mendukung program-program yang secara instansial menjadi tanggung jawab Departemen Tenaga Kerja sebagai bagian dari fungsi pendidikan dan pengabdian pada masyarakat. Atas dasar ini, maka pada tanggal 25 Agustus 1988 ditanda-tangani kerja-sama antara Menteri Tenaga Kerja dengan Universitas Terbuka tentang Pengkajian dan Pengembangan Ilmu Produktivitas.

Dalam kesepakatan ini, pihak pertama (Departemen Tenaga Kerja) dan pihak kedua (Universitas Terbuka) sepakat untuk mengadakan kerjasama dalam bidang pengkajian, pelatihan, dan penelitian guna pengabdian pada masyarakat dalam usaha peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang meliputi usaha-usaha pendidikan, pelatihan, penelitian dan studi di bidang-bidang yang berkaitan dengan perbaikan produktivitas dan pengembangan paket kurikulum produktivitas perguruan tinggi.

Salah satu tindak lanjut dari kerjasama ini, adalah suatu program terpadu pendidikan dan latihan kerja serta pengembangan program produktivitas yang dapat dilakukan oleh masing-masing pihak. Bagi Universitas Terbuka sebagai pihak yang bertanggung jawab di bidang akademis telah mengembangkan studi kelayakan yang berkenaan dengan tujuan dari kerjasama ini. Dan bagi Departemen Tenaga Kerja telah dilakukan serangkaian pengkajian yang hasilnya telah disumbangkan pada Universitas Terbuka dalam bentuk masukan, rekomendasi dan alternatif program pelatihan yang mungkin dapat dilakukan oleh Universitas Terbuka berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh Universitas Terbuka.

E. PROGRAM SERTIFIKAT MANAJEMEN HUBUNGAN INDUSTRIAL SEBAGAI ALTERNATIF.

Salah satu tujuan didirikannya Universitas Terbuka adalah untuk memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada lulusan SMTA untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Pada awal berdirinya, Universitas Terbuka membuka empat fakultas yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ekonomi, Fakultas Matematika

dan Ilmu Pengetahuan Alam dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan masing-masing menyelenggarakan jenjang program S1 dan Diploma. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya dengan fasilitas yang dimiliki dan karakteristik pengembang program jarak belajar jauh, oleh masyarakat dan juga hasil studi kelayakan, Universitas Terbuka juga dipandang feasible untuk juga menyelenggarakan program continuing education yang berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan profesi melalui pendidikan program sertifikat.

Program Sertifikat yang telah berjalan dengan baik di Universitas Terbuka adalah Sertifikat Studi Inggris dan Sertifikat Ketenagakerjaan Wira Usaha Mandiri di bawah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Sebagaimana mahasiswa Universitas Terbuka yang mengikuti program S1 dan Diploma, program ini dapat diikuti oleh mahasiswa murni (tidak sambil bekerja) dan mahasiswa yang bekerja.

Berdasarkan pengalaman menyelenggarakan kedua program sertifikat tersebut, maka untuk menindak lanjuti dari kerjasama sama dengan Departemen Tenaga Kerja sebagaimana disebutkan di atas dan dalam rangka untuk memberikan pelayanan dan pengabdian masyarakat, Universitas Terbuka mengadakan penajagan untuk membuka program Sertifikat Manajemen Hubungan Industrial di bawah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Program Sertifikat Manajemen Hubungan Industrial bertujuan memberikan pengetahuan manajerial tentang hubungan antara pengusaha, pekerja serta pemerintah dalam suatu proses produksi di perusahaan berdasarkan asas-asas Pancasila dan UUD 45.

Sesuai dengan tujuan pengajaran yang ditetapkan yaitu diharapkan peserta dapat memiliki pengetahuan manajerial di bidang hubungan industrial yaitu hubungan antara pengusaha, pekerja serta pemerintah dalam suatu proses produksi di perusahaan berdasarkan asas-asas Pancasila dan UUD 45, maka kurikulum program sertifikat ini dikembangkan sebagai berikut:

1. Mata Kuliah Dasar
 - a. Pendidikan Pancasila
 - b. Ekonomi Sumber Daya Manusia

2. Mata Kuliah Inti
 - a. Manajemen Sumber Daya Manusia I
 - b. Manajemen Sumber Daya Manusia II
 - c. Hubungan Ketenagakerjaan
 - d. Hukum Ketenagakerjaa

3. Mata Kuliah Penunjang
 - a. Hubungan Masyarakat

Manfaat teknis yang bisa diperoleh mengikuti program ini adalah dimilikinya:

1. Kemampuan manajerial untuk mengantisipasi dan menyelesaikan perselisihan industrial secara Bipartit dan Tripartit.
2. Kemampuan menyelesaikan dan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila di perusahaan.
3. Kemampuan membina hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.
4. Kemampuan menjadi negosiator yang baik dengan berbagai pihak demi kedamaian perusahaan (industrial paece)
5. Pengethuan tentang hukum ketenagakerjaan dan menerapkan secara komunikatif dengan SPSI, APINDO dan pengawas,

pemeriksa pegawai perantara Depnaker RI.

Sasaran peserta dari program ini khususnya adalah Manajer Personalia perusahaan, disamping tidak menutup kemungkinan calon peserta dari umum. Hal ini dilandasi oleh alasan bahwa fungsi dan tugas Manajer Personalia sangat berkaitan dengan hubungan industrial di perusahaan.

Berdasarkan data lapangan yang peneliti peroleh dan kebijakan Departemen Tenaga Kerja, bahwa sampai dewasa ini belum ada program pelatihan di bidang hubungan industrial yang ditangani secara akademis, dan diselenggarakan oleh lembaga ilmiah semacam perguruan tinggi. Maka dengan fasilitas yang dimiliki, sistem pengajaran jarak jauh yang semakin mantap, sarana komunikasi yang dapat menjangkau ke seluruh pelosok tanah air dan pengalaman menyelenggarakan program sertifikat yang dapat berjalan dengan berhasil, Universitas Terbuka dapat menjadi alternatif untuk memenuhi kebutuhan ini.

F. UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI PENGEMBANG PROGRAM

Universitas Terbuka adalah satu-satunya perguruan tinggi yang menyelenggarakan pengajaran dengan sistem belajar jarak jauh. Pendidikan jarak jauh sebagaimana ditunjukkan oleh Keegan setidaknya ada enam ciri pokok sebagai berikut³):

1. Terpisahnya pengajar dan siswa yang membedakan pendidikan jarak jauh dengan pengajaran tatap muka.
2. Ada pengaruh dari suatu organisasi pendidikan yang membedakannya dari studi pribadi.
3. Penggunaan media teknis: cetak, audio, video dan komputer untuk menyatukan pengajar dan siswa dan membawa isi

pendidikan.

4. Penyediaan komunikasi dua arah sehingga siswa dapat menarik manfaat darinya dan bahkan mengambil inisiatif dialog.
5. Kemungkinan pertemuan sekali-sekali untuk keperluan pengajaran dan sosialisasi.
6. Partisipasi dalam bentuk industrialisasi pendidikan.

Universitas Terbuka yang menyelenggarakan sistem pengajaran jarak jauh, ciri-ciri tersebut diterapkan dengan sistem sebagai berikut:

1. Belajar melalui paket modul (bahan belajar tercetak dan terekam). Belajar dengan cara ini, peserta didik diharuskan mempelajari modul atas inisiatifnya sendiri. Jadi tidak tergantung pada pengajaran di kelas yang diberikan oleh dosen. Dengan demikian belajar dapat dilakukan di mana saja sesuai dengan pilihan peserta didik sendiri.
2. Registrasi dilakukan di Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) yang tersebar di 32 kota besar di Indonesia. Begitu juga tentang pelaksanaan ujiannya. Ujian diselenggarakan di lokasi ujian di 32 kota tersebut yang diatur oleh UPBJJ.
3. Tidak mensyaratkan kehadiran peserta didik dalam proses belajar mengajar.
4. Ujian Akhir Semester /UAS dan Ujian Komprehensif Tertulis/ UKT (sebagai persyaratan untuk menyelesaikan kuliah), dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia pada hari Ahad minggu ke-2 dan minggu ke-3 bulan setiap bulan Juni dan Desember.

3). Atwi Suparman, *Pendidikan Jarak Jauh*, PAU-PPAI Universitas Terbuka, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, 1993, hal. 8.

Dengan ciri-ciri tersebut, program yang ditawarkan Universitas Terbuka dapat diikuti oleh mereka yang telah bekerja tanpa meninggalkan tugas pokoknya. Hubungannya dengan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan yang sangat diperlukan oleh Manajer Personalia perusahaan, sistem belajar jarak jauh dengan ciri-cirinya seperti di atas sangat layak untuk mengembangkan Sertifikat Manajemen Hubungan Industrial.

Disamping itu, dilihat dari prasarana, sarana, tenaga dan pengalaman yang dimiliki, Universitas Terbuka akan dapat mengelola program ini dengan baik.

Sarana yang tersedia di Universitas Terbuka adalah:

1. Alat komunikasi.

UT memiliki sarana komunikasi berupa telepon, telex, facsimile, dan jaringan komputer. Dengan bantuan alat PABX, telepon dari luar dapat disalurkan ke seluruh ruang yang berjumlah lebih dari 90 sambungan.

2. Komputer.

UT memiliki sistem komputer yang handal dan canggih. Untuk pemrosesan data-data, UT menggunakan komputer mini, yaitu MV 15000 dan MV 9500. Sampai saat ini memiliki komputer berkapasitas 16 Mega Byte dan 8 MB memory dengan hard disk berkapasitas 5 Giga Byte, sehingga dapat menyimpan data yang terdapat pada 11 disk.

3. Percetakan.

Unit percetakan menempati ruangan seluas kurang lebih 700 m² di lantai satu Gedung Pusat Pengolahan Pengujian. Peralatan yang dimiliki antara lain beberapa mesin offset yang mampu mencetak ukuran folio dan dobel folio, kamera Vertikal Agfa Repromaster Mark 3, mesin pembuat aluminium plate dan paper plate, mesin pemotong kertas Wahlenberg 70

Standard, mesin jahit kawat Hohner Favorit, mesin jilid Gestetner, mesin penyusun halaman dan mesin foto copy.

4. Pengetikan Modul.

Modul diketik dengan menggunakan komputer IBM PC-AT 20286 dan 8 unit printer dot matrix LX 80 dan 1 unit printer dot matrix LQ 1050, dengan perangkat lunak pengolah kata Microsoft Word for Window. Dan untuk merapikan/mendesain modul digunakan 10 unit IBM PC-AT 80386, 5 unit IBM PC-AT 3865X, 7 unit printer Laser Post Script, dan 4 unit printer Laser Jet dengan perangkat lunak Desktop Publising (Page Maker).

5. Studio

UT memiliki unit studio yang menempati ruang seluas 200 m². Unit ini memproduksi bahan ajar yang disiarkan melalui radio dan televisi. Peralatan yang dimiliki antara lain audio tape recorder, mixer 16 channel, turn table, mikrofon dan amplifier, kamera video, VTR, video type writer dan monitor televisi.

6. Perpustakaan.

Untuk memenuhi bahan bacaan bagi penulis modul, tutor, mahasiswa, karyawan, dan umum, UT menyediakan perpustakaan. Ada dua jenis koleksi yaitu, koleksi cetak yang terdiri atas buku, majalah dan koran; dan koleksi non cetak yang terdiri atas audio, video, foto, slide, film, microfiche dan microfilm.

Disamping itu semua juga masih dilengkapi dengan sarana lain seperti Kantor Pos, Bank dan Wisma.

Dengan dimilikinya semua sarana di atas ditambah dengan tenaga-tenaga akademik dan administratif yang berpengalaman, merupakan daya dukung yang kuat untuk mengelola semua program baik yang telah maupun yang akan dikembangkan. Oleh karena itu

dapat dikatakan bahwa dari segi teknik operasional pengembangan program baru seperti program Sertifikat Manajemen Hubungan Industrial akan dapat dikelola dengan baik.

Dan bagi pihak calon peserta yang terdiri dari para Manajer Personalia Perusahaan, mengikuti program Sertifikat Hubungan Industrial lewat Universitas merupakan salah satu pilihan yang paling memungkinkan. Karena program ini dapat diikuti tanpa harus meninggalkan tugas pokoknya sehari-hari.

Sebagaimana kita ketahui Manajer Personalia mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mewujudkan terciptanya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan. Oleh karena itu, kegiatan manajerialnya tidak bisa ditinggalkan, diawasi dari jauh atau didelegasikan sementara kepada bawahannya. Manajer Personalia harus berlutut langsung di perusahaan setiap hari.

Akan tetapi di sisi lain, mereka juga dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan-perkembangan baru tentang teori-teori, penemuan-penemuan, praktik-praktik dan tuntutan-tuntutan baru. Jika mereka tidak mengikuti dengan seksama semua perkembangan ini, mereka akan mendapat kesulitan menjalankan tugasnya. Disinilah diperlukan media dan metode yang tepat untuk memenuhi kebutuhan ini.

Dengan melihat kondisi seperti ini, maka program yang akan ditawarkan oleh Universitas Terbuka dapat membantu mengatasi kesulitan ini. Karena hambatan-hambatan yang melekat dengan tugas para Manajer Personalia dapat diatasi dengan sistem belajar jarak jauh yang dimiliki oleh Universitas Tebuka.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan semua fakta yang telah dibahas di atas, dapat disimpulkan:

1. Manajemen Hubungan industrial yang mempunyai arti kegiatan mengelola hubungan kerjasama antara semua pihak yang tersangkut dalam proses produksi di suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat menentukan dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.
2. Oleh karena landasan dan norma Hubungan Industrial sesuai dengan falsafah yang dianut bangsa Indonesia adalah Pancasila, maka Hubungan Industrial Pancasila harus menjadi pedoman bagi pekerja/ organisasinya (SPSI), pengusaha/ organisasinya (APINDO) dan pemerintah untuk menciptakan kedamaian (industrial peace) di perusahaan.
3. Manajemen Hubungan Industrial dalam operasionalnya berkaitan dengan fungsi dan tugas pokok Manajer Personalia bahkan secara terpadu dengan manajemen lini di perusahaan.
4. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara hak-hak pekerja dan pengusaha merupakan harapan dan kepentingan kedua belah pihak. Bahkan pemerintah juga sangat berkepentingan dalam perlindungan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Karena kondisi yang demikian, kedamaian perusahaan (industrial peace) yang tentunya juga membawa peningkatan kesejahteraan, secara keseluruhan juga akan

dapat meningkatkan produktivitas dan stabilitas pembangunan nasional.

5. Karena perusahaan sangat berkepentingan melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, maka pengetahuan dan sikap mental manajerial yang sesuai dengan masalah hubungan industrial menjadi kebutuhan perusahaan khususnya bagi para Manajer Personalia.
6. Dalam hal upaya untuk memperdalam dan memperluas permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial ini, para Manajer Personalia menghadapi suatu dilema. Di satu sisi mereka harus berlutut dengan kegiatan manajerial sehari-hari yang tidak bisa ditinggalkan, dan di sisi lain, mereka juga memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan manajerial yang berkaitan dengan perkembangan-perkembangan baru di bidang hubungan industrial agar manajemen perusahaan berjalan efektif dan efisien.
7. Untuk mengatasi hambatan ini Universitas Terbuka dapat menjadi alternatif, karena sistem belajar mengajar yang dipakai menggunakan sistem belajar jarak jauh. Dengan sistem ini, kegiatan memperdalam pengetahuan di bidang hubungan industrial dapat diikuti tanpa harus meninggalkan tugas pokoknya sehari-hari.
8. Jenis program profesional yang berkelanjutan (continuing education) yang tepat untuk melayani kebutuhan ini adalah program sertifikat, karena program ini hanya terdiri dari mata kuliah dasar, inti dan pendukung yang dapat diselesaikan dalam satu sampai dua semester.
9. Oleh karena itu rencana pembukaan program Sertifikat Manajemen Hubungan Industrial layak dibuka dan ditawarkan oleh Universitas Terbuka yang pengelolaannya di bawah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

B. SARAN-SARAN

Dengan melihat fakta, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hubungan industrial sebagai suatu bagian dari manajemen umum di perusahaan, makin mempunyai peranan yang penting dalam mengantisipasi konflik di perusahaan dan menciptakan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu sebagai lembaga ilmiah, UT perlu terus mempelajari dan mengembangkan semua aspek yang berkaitan dengan sarana-sarana, kelembagaan pekerja dan pengusaha serta peraturan perundang-undangannya yang berkaitan dengan hubungan industrial tersebut, sehingga usaha untuk ikut serta memberikan sumbangan kepada masyarakat dalam memecahkan masalah hubungan industrial lebih berkemampuan menunjang Trilogi Pembangunan Nasional.
2. Pada dasarnya hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial, baik dari segi teoritis maupun manajerial dan praktik operasional merupakan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, dalam rangka menyiapkan program sertifikat Manajemen Hubungan Industrial, UT perlu terus menyempurnakan silabus/ kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. UT perlu terus mengadakan koordinasi dan komunikasi dengan semua instansi dan lembaga yang terkait, sehingga program yang akan ditawarkan didukung oleh semua lembaga yang berkepentingan terhadap terciptanya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan.
4. Dalam langkah persiapan pembukaan ini, UT harus mulai memantapkan sistem pengelolaannya dan memberikan informasi/ publikasi yang luas kepada calon peserta.

KEPUSTAKAAN

- Atwi Suparman, *Pendidikan Jarak Jauh*, PAU-PPAI Universitas Terbuka Proyek Pengembangan Pusat Fasilitas Bersama Antar Universitas Dirjen Dikti Depdikbud, Jakarta, 1992.
- Batubara Cosmas, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Depnaker, 1988
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia 1*, Jakarta, Erlangga, 1985.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia 2*, Jakarta, Erlangga, 1985.
- Gunawan Jiwanto, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, 1985
- J. Vredenburg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Jakarta, Gramedia, 1984.
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju, 1991.
- Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung, Pionir Jaya, 1988
- Martin Carnoy, *Pendidikan dan Penempatan Tenaga Kerja*, Jakarta, Bhatara Karya Aksara, 1986.
- Mohammad Hasyim, *Penuntun Dasar ke Arah Penelitian Masyarakat Surabaya*, Bina Ilmu, 1983.
- Soeharsono Sagir, *Membangun Manusia Karya*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 1989.
- Siagian, SP. *Pembangunan Sumber Daya Insani*, Jakarta, Gunung Agung, 1987
- Simanjuntak PJ. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 1985.
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik*, Bandung, Tarsito, 1990
- Labour Relations and Development*, Proceeding and lecture from the ASEAN Tripartite Course on Labor Relations and Development Manila and Cebu City, Philippines 12-20 May 1988, Bangkok, Thailand, APIRLAS, 1988.

-----Labour Relations and Development Report and
Technical Papers of the Second ASEAN Tripartite Course
Phuket, November 1988, Bangkok, Thailand, APIRLAS, 1989.

-----, Profil Sumber Daya Manusia Indonesia, Proyek
Informasi dan Perencanaan Tenaga Kerja Pusat, 1989/ 1990.

-----, Statistik Indonesia 1989, Jakarta, Biro Pusat
Statistik Indonesia, 1989.

Buku Agenda Universitas Terbuka tahun 1993.

Statuta Universitas Terbuka, Departemen Pendidikan dan
Kebudayaan, 1993.

Majalah Tripartit Nasional No. 32 Tahun XII 1992.

Majalah Tripartit Nasional No. 33 Tahun XIII 1993

Majalah Tripartit Nasional No. 34. Tahun XIII 1993

Universitas Terbuka



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat.
Telepon (021) 7490941 (11 Saluran), Telex No. 47498 uter ia, Fax. (021) 7490147.
Kotak Pos 8666, Jakarta 10001, Alamat Kawat : UTER JKT

SURAT TUGAS

No. ~~23430~~./PT.45.5/T/92

akan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka,
dengan ini memberikan tugas kepada:

- . Nama : DRS. CHANIF
- . N I P : 132 002 051
- . Pangkat/ Golongan : CPNS (III/A)
- . Jabatan : -
- . Untuk : Melakukan penelitian tentang Kebutuhan Program Hubungan Manajemen Industrial di Perusahaan.

Demikianlah Surat Tugas ini kami keluarkan untuk dilaksanakan
sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 April 1992



Wakil FISIP,

Waskito Tjiptosasmito, M A

NIP. 130 109 426

KERJASAMA
 MENTERI TENAGA KERJA
 DAN
 REKTOR UNIVERSITAS TERBUKA
 TENTANG
 PENGAJIAN DAN PENGEMBANGAN TIMU PRODUKTIVITAS

Pada hari ini Kamis, tanggal dua puluh lima, bulan Agustus, tahun seribu sembilan ratus delapan puluh delapan kami yang bertanda-tangan dibawah ini

I. Nama : DRS. COSMAS BATUBARA
 Jabatan : Menteri Tenaga Kerja
 Alamat : Jl. Gatot Subroto Kav. 51
 Jakarta Selatan

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

II. Nama : PROF. DR. SETIYADI
 Jabatan : Rektor Universitas Terbuka
 Alamat : Jl. Terbang Layang, Pondok Cabe,
 Ciputat, Tangerang

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat mengadakan kerjasama dalam bidang pengkajian, peningkatan pengembangan pendidikan, pelatihan, dan penelitian guna pengabdian pada masyarakat dalam usaha peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang tersebut pada pasal-pasal di bawah ini

wah ini :

Pasal 2.

Kedua belah pihak menyadari bahwa peningkatan/Pembangunan Nasional dewasa ini menghendaki keternpaduan kerja seluruh Potensi Bangsa. Karena itu perlu dilakukan pengaturan lembaga kerjasama antara kedua belah pihak sehingga potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan dalam keternpaduan untuk mengemban tugas kelombongan yang dibebankan kepada masing - masing pihak.

Pasal 3.

Kerjasama ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta melaksanakan penelitian dibidang ilmu pengetahuan produktivitas guna menunjang program pembangunan.

Pasal 4.

Kerjasama ini meliputi usaha - usaha pendidikan, pelatihan, penelitian dan studi di bidang - bidang yang berkaitan dengan perbaikan produktivitas dan pengembangan paket kurikulum produktivitas perguruan tinggi.

Pasal 5.

Pasal 4.

Pelaksanaan kerjasama ini diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerjasama khusus.

Pasal 5.

Untuk melaksanakan kerjasama ini, masing - masing pihak menunjuk Pejabat Unit Teknis/Pakultas sesuai dengan bidangnya masing - masing.

Pasal 6.

Anggaran biaya untuk pelaksanaan kerjasama ini sebagian atau seluruhnya dibebankan kepada PIHAK PERTAMA atau PIHAK KEDUA sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.

Pasal 7.

Dalam hal perlu adanya kegiatan yang memerlukan dukungan pihak ketiga maka dapat dibentuk Yayasan.

Pasal 8.

Pasal 8.

Kerjasama ini mulai berlaku sejak ditanda-tangani oleh kedua belah pihak.

Pasal 9.

Hal-hal yang belum diatur dalam kerjasama ini akan diatur lebih lanjut oleh PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA.

Pasal 10.

Perjanjian kerjasama ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, ditanda-tangani oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA pada hari ini, tanggal dan bulan tersebut diatas.

Ditanda Tangan Di JAKARTA
Pada Tanggal 25 Agustus 1988.

PIHAK KEDUA,



DR. SETIYADI

PIHAK PERTAMA,



COSMAS BATUBARA