

Upaya Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Konflik Ketenagakerjaan Di Kota Surabaya

Trisindra Amilia Cahyani Putri¹, Ismail², Tri Prasetyowati³

Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Bhayangkara Surabaya

Jl. Ahmad Yani No.114, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota Surabaya

E-mail : amiliacp88@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the Manpower Office's efforts in reducing labor conflicts in the city of Surabaya and to analyze the obstacles and barriers experienced by the Manpower Office in making its efforts to reduce existing labor conflicts. The focus of the problem in this study is (1) Efforts of the Manpower Office in reducing labor conflicts in the city of Surabaya (2) Supporting and Inhibiting Factors of the Manpower Office in reducing Labor Conflicts in the city of Surabaya. The type of research uses a descriptive method. The data collection method used is the interview method, and the documentation method and the data used in this study are primary data and secondary data. While the research approach used is Qualitative research. In analyzing the data, the author uses data reduction, data presentation and drawing conclusions from the data. The results of this study indicate that the Surabaya City Manpower Office has tried and made various efforts to reduce labor conflicts but there are still various obstacles faced such as (1) lack of coordination between institutions (2) Low awareness of labor regulations (3) Weak law enforcement. Employment Conflicts have yet to show a significant decline. More Comprehensive and Sustainable Efforts are needed from all relevant parties to resolve this problem completely

Keywords: Conflict, Employment, Efforts, Manpower Office, Surabaya City

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk tahunan yang besar. Dengan jumlah penduduk sekitar 250 juta jiwa, Indonesia saat ini menempati peringkat keempat dalam hal jumlah penduduk, setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Setelah Jawa Barat, Jawa Timur merupakan salah satu provinsi dengan jumlah penduduk terbesar kedua di Indonesia. Wilayah ini terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu daratan Jawa Timur dan Kepulauan Madura dengan luas total 47.803,49 kilometer persegi.

Daratan Provinsi Jawa Timur mencakup 90% wilayah negara, sedangkan Kepulauan Madura mencakup sekitar 10%. Terdapat 232 pulau bernama dan 55 pulau belum bernama di kepulauan ini sehingga total pulau kecil yang dimiliki Provinsi Jawa Timur berjumlah 287 pulau. Pada tahun 2021, jumlah penduduk Jawa Timur akan berjumlah 41,15 juta jiwa. Pada tahun 2029 hingga 2022, laju pertumbuhan penduduk mengalami peningkatan 0,68 persen per tahunnya.

Provinsi Jawa Timur saat ini mempunyai banyak permasalahan, mulai dari kemiskinan dan pengangguran yang menjadi salah satu permasalahan terbesar Indonesia saat ini. Jawa Timur banyak penduduknya saat ini. Konflik di tempat kerja merupakan momok yang menakutkan bagi negara-negara berkembang, khususnya Indonesia. Sulit bagi negara-negara berkembang untuk maju dan berkembang karena sering kali mereka dihadapkan pada banyaknya angkatan kerja yang terus bertambah, arus migrasi yang terus mengalir, terbatasnya kesempatan kerja, kurangnya modal, dan kelangkaan investasi. Baik pemerintah maupun masyarakat terkena dampak dari tingginya angka pengangguran.

Tujuan pembangunan Nasional adalah penciptaan lapangan kerja, terutama ketika Indonesia mengalami surplus tenaga kerja. Salah satu tantangan Indonesia terhadap strategi dan kebijakan pembangunan adalah persoalan penciptaan lapangan kerja. Pembangunan perekonomian yang dilakukan

di Indonesia selama ini belum mampu menciptakan lapangan kerja yang cukup bagi angkatan kerja yang masih terus bertambah. Selain itu, orientasi pembangunan Indonesia selama ini lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi padat modal sehingga belum banyak menyerap tenaga kerja yang ada. Kota Surabaya menjadi fokus investigasi ini. Berdasarkan informasi yang dihimpun Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2021 mencapai 9,68 %. Dilihat dari kondisi ketenagakerjaan di Surabaya pada tahun 2021, sebanyak 73,47% penduduk Kota Surabaya yang berusia 15 tahun ke atas bekerja. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Kota.

Pemerintah telah memikirkan beberapa persoalan yang menyertai ketenagaan kerja, sebelum, saat dan setelah menjadi tenaga kerja, dengan harapan agar hak hak warga negara dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi warga negara tercapai, sedangkan bentuk pelaksanaan tugas pemerintah berupa memperluas kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39. Perluasan kesempatan kerja baik di luar maupun di dalam hubungan kerja merupakan tujuan dari segala kebijakan pemerintah pusat dan daerah di segala bidang. sektor regional. Salah satu aspek pertumbuhan adalah lapangan kerja. Tenaga kerja berperan dalam proses pembangunan. Kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang cukup diperlukan untuk keberhasilan pembangunan.

Salah satu faktor yang berdampak negatif terhadap kemampuan masyarakat untuk memperoleh penghasilan lebih adalah tingginya tingkat konflik di tempat kerja. Konflik ketenagakerjaan yang terjadi di Jawa Timur saat ini tentu saja tidak hanya terjadi di tingkat pusat; wilayah ini juga menghadapi masalah yang signifikan dalam pengelolaan dan pengelolaan tingkat pengangguran di wilayah tersebut.

Sementara itu, Indonesia menghadapi sejumlah tantangan dalam meningkatkan sumber daya manusianya, salah satunya adalah

kurangnya lapangan kerja yang masih menjadi masalah besar. Hal ini terjadi akibat kesenjangan dan kesenjangan pasokan. Meningkatnya angka pengangguran akan dipengaruhi oleh ketimpangan kesempatan kerja,(Todaro dan Smith (2010).

Penduduk usia muda dan berpendidikan biasanya merupakan penyebab mayoritas pengangguran di negara-negara berkembang. Akibatnya, lulusan program pendidikan tinggi mungkin tidak dapat memperoleh pekerjaan karena terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia bagi mereka. Hal ini mungkin menimbulkan pertanyaan tentang pentingnya pendidikan dari sudut pandang masyarakat. Keberadaan lembaga pendidikan akan dipertanyakan di masyarakat. Angka pengangguran terdidik, menurut definisi Badan Pusat Statistik, adalah perbandingan antara jumlah pencari kerja yang memiliki ijazah SMA atau lebih tinggi terhadap jumlah angkatan kerja pada kelompok tersebut. Selain itu, Tobing (2007:25) mengartikan pengangguran angkatan kerja terdidik sebagai angkatan kerja yang tidak mempunyai pekerjaan dan mempunyai pendidikan menengah atau tinggi (SMA, Diploma, atau Sarjana).

Kota Surabaya merupakan kota metropolitan terbesar dengan jumlah penduduk yang terus meningkat. Lonjakan jumlah penduduk ini secara signifikan berdampak pada berbagai aspek kehidupan di kota, termasuk di sektor ketenagakerjaan. Surabaya merupakan salah satu kota di Jawa Timur dengan jumlah penduduk terbanyak. Jumlah penduduk di Kota Surabaya mencapai 2.968.800 jiwa. Semakin banyak penduduk yang melakukan pembangunan, semakin sedikit pula lapangan kerja yang tersedia.

Dalam hal pengangguran, Kota Surabaya masih menghadapi kesulitan yang cukup besar, terutama akibat bertambahnya jumlah angkatan kerja namun kurangnya lapangan kerja baru. Meskipun perekonomian Surabaya tumbuh lebih cepat dibandingkan perekonomian nasional, usaha kelas menengah dan bawah perlu dilibatkan sebanyak

mungkin. Pemerintah Kota Surabaya mengetahui bahwa perselisihan perburuhan merupakan permasalahan yang harus segera diselesaikan jika ingin mensejahterakan masyarakat. Tingginya angka pengangguran, terbatasnya kesempatan kerja, dan ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan jumlah lapangan kerja menjadi kendala utama yang dihadapi sektor ketenagakerjaan saat ini.

Migrasi pekerja dari daerah lain ke Surabaya berkontribusi pada terus meningkatnya jumlah angkatan kerja di kota ini dari tahun ke tahun. Setiap tahunnya, banyak pihak yang memberikan perhatian terhadap permasalahan ketenagakerjaan. Konflik dalam dunia kerja disebabkan oleh permasalahan perburuhan seperti pemecatan sewenang-wenang, upah yang tidak memenuhi standar, dan perbedaan pendapat atau pemahaman antara pekerja dan pengusaha mengenai hubungan kerja dan kondisi kerja. Permasalahan ini dapat menyebabkan perselisihan dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Fakta bahwa perselisihan ketenagakerjaan bersifat perdata dan pidana menjadikan kasus ini penting untuk dipahami bagaimana hak asasi pekerja dilindungi oleh undang-undang yang secara tegas melindungi hak-hak pekerja. Permasalahan pengangguran selalu menjadi permasalahan yang perlu dipecahkan. Jumlah penduduk yang semakin bertambah akibat urbanisasi yang semakin besar setiap tahunnya. Artinya, akan semakin banyak orang yang bekerja, dan tentu saja akan semakin banyak pula orang yang mencari pekerjaan. Juga akan ada lebih banyak orang yang bekerja. Sementara itu, jumlah lapangan pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja sama dengan jumlah penduduk yang bekerja.

Apabila suatu daerah mempunyai tingkat pertumbuhan ekonomi yang stabil dan terus meningkat maka akan tercipta lapangan kerja yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Akibatnya, permintaan terhadap faktor produksi pun meningkat. Besarnya pendapatan yang tercermin dalam produk domestik

regional bruto (PDRB) dan investasi yang merupakan salah satu komponen pendapatan dapat dijadikan sebagai ukuran pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Pemerintah Kota Surabaya tentunya telah merespons hal ini dengan menciptakan lebih banyak lapangan kerja, terbukti dengan membaiknya kinerja perekonomian kota tersebut, yang tercermin pada pertumbuhan ekonomi tahunan yang lebih tinggi. Namun, hal yang sama pentingnya adalah menjadikan masyarakat Surabaya lebih kompetitif agar mampu bersaing dalam mendapatkan lowongan pekerjaan. Setiap peluang kerja di Surabaya akan menarik perhatian para pencari kerja yang berdomisili di Kota Surabaya dan sekitarnya, sehingga perlu adanya peningkatan daya saing angkatan kerja.

Melalui balai pelatihan kerja dan sarana lainnya, Pemerintah Kota Surabaya berupaya meningkatkan pelatihan proja dinas tenaga kerja kota Surabaya (<https://disnaker.surabaya.go.id>)

Artinya, setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang menggunakan keterampilan dan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Permasalahan ketenagakerjaan begitu signifikan sehingga memerlukan perhatian khusus dan komprehensif dari berbagai tingkatan dan pihak. Karena permasalahan ketenagakerjaan pada dasarnya bersifat multidimensi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan pola hubungan selain dipengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, strategi multidimensi juga harus menjadi solusinya. Di sisi lain, tingginya jumlah penduduk juga dapat meningkatkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat memicu konflik ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha, seperti perselisihan terkait upah, jam kerja, dan kondisi kerja.

Mengenai ketenagakerjaan, pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi semaksimal mungkin.
- b. menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah serta mewujudkan pemerataan kesempatan kerja.
- c. Untuk menjamin kesejahteraan pekerja, memberikan perlindungan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah berkewajiban untuk mengentaskan kemiskinan. Dinyatakan bahwa:

1. Perencanaan ketenagakerjaan adalah penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang menjadi landasan dan acuan dalam penyusunannya. kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan berkelanjutan.
2. Tingkat kompetensi kerja seseorang ditentukan oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Kegiatan pencocokan pekerja dengan pemberi kerja dikenal dengan jasa penempatan tenaga kerja. Dengan cara ini, pekerja dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan bakatnya, serta pemberi kerja dapat menemukan pekerja yang memenuhi kebutuhannya.

Surabaya usia kerja memiliki pekerjaan. Namun, masih terdapat 9,68% penduduk yang menganggur terbuka. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil penduduk yang belum mendapatkan pekerjaan. Pemerintah Kota Surabaya terus berupaya untuk menurunkan angka pengangguran dengan berbagai program dan pelatihan. Data di atas menunjukkan bahwa strategi Disnaker Kota Surabaya belum optimal.

Dinas tenaga kerja kota Surabaya ini sangat berdampak pada penurunan pengangguran di kota Surabaya, oleh karena itu saya akan membahas tentang ***“Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mitigasi Konflik Ketenagakerjaan di Kota Surabaya”***.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.. Alasan pemilihan tempat penelitian ini yakni kesesuaian dengan topik yang diangkat, atas dasar pertimbangan karena di Kantor Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi yang ditunjuk untuk menangani masalah Ketenagakerjaan yang ada di Kota Surabaya.

Guna menemukan solusi terhadap permasalahan yang ada. Penelitian ini berfokus pada Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mitigasi Konflik Ketenagakerjaan di Kota Surabaya yakni upaya preventif, koersif, represif, nilai moral, serta status hukum. Sementara itu faktor – faktor yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya dalam mengurangi/mitigasi konflik ketenagakerjaan yakni faktor internal dan eksternal.

Sumber informasi utama penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sedangkan data sekunder berasal dari dokumen resmi, jurnal, dan literatur terkait. Kombinasi dari kedua sumber informasi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif untuk penelitian ini.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengidentifikasi temata utama yang muncul dari wawancara dan dokumen. Data akan dipilah dan diolah untuk mengembangkan pemahaman yang komprehensif tentang Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mitigasi Konflik Ketenagakerjaan di Kota Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Konflik

Ketenagakerjaan

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya memiliki peran penting dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Salah satu tugas pokok Disnaker adalah mencegah dan menyelesaikan konflik ketenagakerjaan. Upaya Disnaker dalam menangani konflik ketenagakerjaan dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu upaya preventif, represif, dan koersif serta melihat adanya acuan nilai moral dan status hukum.

Upaya Preventif

Upaya preventif dilakukan untuk mencegah terjadinya konflik ketenagakerjaan. Berikut beberapa upaya preventif yang dilakukan oleh Disnaker Kota Surabaya yakni diantaranya :

- a. Sosialisasi peraturan ketenagakerjaan: Disnaker gencar melakukan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha. Sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kedua belah pihak tentang hak dan kewajibannya masing-masing.
- b. Pembentukan serikat pekerja/buruh: Disnaker mendorong pembentukan serikat pekerja/buruh di perusahaan-perusahaan. Serikat pekerja/buruh memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan menyelesaikan konflik ketenagakerjaan secara musyawarah.
- c. Pemberdayaan pengusaha: Disnaker memberikan pembinaan dan pelatihan kepada pengusaha tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pemberdayaan ini diharapkan dapat membantu pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mencegah terjadinya konflik.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Achmad Zaini, S.Sos., M.Si. Sebagai Narasumber dan Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya .

“Kami gencar melakukan sosialisasi dan penyuluhan tentang peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kedua belah pihak tentang hak dan kewajibannya masing-masing, bahkan seringkali mengadakan seminar atau workshop memberikan edukasi tentang berbagai aspek ketenagakerjaan, misal pengupahan, jam kerja, keselamatan kerja.” (Hasil Wawancara 01 Mei 2024)

Upaya Dinas Tenaga Kerja juga mempunyai tantangan dalam melakukannya seperti, Kurangnya kesadaran dan pemahaman pekerja dan pengusaha tentang peraturan ketenagakerjaan, Lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan., Minimnya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung upaya preventif.

Sehingga solusi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu : Meningkatkan sosialisasi dan edukasi tentang peraturan ketenagakerjaan, Memperkuat kerjasama dengan aparat penegak hukum, Memperjuangkan alokasi anggaran yang lebih besar untuk mendukung upaya preventif.

b. Upaya Represif

Upaya represif dilakukan setelah konflik ketenagakerjaan terjadi. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan konflik dengan cara damai dan adil. Berikut beberapa contoh upaya represif yang dilakukan oleh Disnaker:

- a. Mediasi: Disnaker menyediakan layanan mediasi untuk membantu menyelesaikan konflik ketenagakerjaan secara damai. Mediasi dipimpin oleh mediator yang netral dan imparisial.
- b. Konsiliasi: Jika mediasi tidak berhasil, Disnaker dapat memfasilitasi proses konsiliasi. Konsiliasi dilakukan oleh dewan konsiliasi yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

- c. Adjudikasi: Jika konsiliasi pun tidak membuahkan hasil, Disnaker dapat meneruskan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI berwenang untuk memutus perkara ketenagakerjaan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Achmad Zaini, S.Sos., M.Si. Sebagai Narasumber dan Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

“Kalau dilihat dalam UndangUndang Nomor 2 Tahun 2004, di sana dijelaskan jika Disnaker berperan penting untuk menangani konflik ketenagakerjaan. Perannya sebagai mediator penyelesai konflik ketenagakerjaan antar pihak yang berkonflik. Sebagaimana mediator, ya perannya pasti baik dan dibutuhkan dalam penyelesaian konflik, baik pekerja atau pengusaha” (Hasil wawancara 01 Mei 2024)

Dalam upaya menangani konflik ketenagakerjaan di Surabaya, langkah solutif yang sering dipakai oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) ialah melalui proses mediasi. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2004 disebutkan secara rinci perihal mediasi sebagai solusi dari konflik ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Hubungan antara karyawan atau buruh dengan pengusaha tidak selalu berjalan secara baik dan harmonis. Oleh sebab itu, regulasi yang mengatur penyelesaian konflik tersebut perlu diadakan. Mengetahui akan urgensi hal tersebut, Disnaker Surabaya sering melakukan mediasi yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik sekitar ketenagakerjaan dan konflik hubungan industrial. Mediasi ini diawali dengan proses litigasi yang dilanjutkan dengan proses rekonsiliasi. Penyelesaian konflik selanjutnya dilakukan melalui langkah bipartit, mediator dan konsensus.

Penyelesaian konflik bipartit diselesaikan dengan cara penawaran kesepakatan ataupun ketidak sepakatan antar dua belah pihak yang berkonflik. Jika dalam

proses bipartit kedua belah pihak yang berkonflik tidak membuahkan titik kesepakatan, maka Disnaker mengutus mediator untuk menyelesaikan konflik tersebut. Pengutusan mediator oleh Disnaker tersebut sekaligus memberikan wewenang terhadap mediator untuk menggunakan proses penyelesaian konflik dengan langkah manapun yang dipilihnya. Baik itu mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun putusan.

Jika dalam bipartit tersebut menghasilkan kesepakatan dalam perjanjian, proses ini akan dilanjutkan dengan pembuatan draft kesepakatan, lalu diserahkan ke Disnaker Surabaya. Selanjutnya, Disnaker melakukan eksekusi menyelesaikan hubungan industrial. Penyelesaian konflik di luar pengadilan ini diimplementasikan dengan jalur musyawarah mufakat. Di sini, Disnaker sebagai mediator menjadi fasilitator yang memobilisasi kedua pihak yang berkonflik agar menyelesaikan konfliknya.

Upaya Koersif

Upaya koersif dilakukan sebagai upaya terakhir jika upaya preventif dan represif tidak berhasil. Upaya koersif bersifat tegas dan memaksa untuk menyelesaikan konflik.

Berikut beberapa contoh upaya koersif yang dilakukan oleh Disnaker:

1. Pemberian sanksi administratif: Disnaker dapat memberikan sanksi administratif kepada pengusaha yang melanggar peraturan ketenagakerjaan. Sanksi administratif ini dapat berupa teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha.
2. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan: Disnaker secara rutin melakukan pengawasan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap peraturan ketenagakerjaan.

3. Penuntutan pidana: Jika pengusaha terbukti melakukan tindak pidana ketenagakerjaan, Disnaker dapat menyerahkan perkara ke pihak kepolisian untuk diproses hukum.

Sebagaimana penjelasan dari Bapak Achmad Zaini, S.Sos., M.Si. Selaku ketua Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

“Untuk menghindari atau mengurangi konflik ketenagakerjaan menggunakan upaya koersif bisa dilakukan dengan beberapa cara mbak, seperti membangun komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan karyawan serta membuat peraturan yang jelas, dimana peraturan tersebut menjelaskan tentang perilaku yang dapat dan tidak diterima dilingkungan kerja, Peraturan ini harus dikomunikasikan kepada semua karyawan dan di tegakkan secara konsisten mbak contohnya

Pada tahun 2020, PT Garuda Indonesia melakukan PHK terhadap ratusan karyawannya secara sepihak. PHK ini dilakukan tanpa melalui proses yang semestinya dan tanpa memberikan pesangon yang layak kepada para pekerja”
(Hasil wawancara 01 Mei 2024).

Upaya koersif dalam konflik ketenagakerjaan adalah tindakan yang harus dihindari karena dapat memiliki dampak yang negatif bagi semua pihak yang terlibat. Penting bagi semua pihak untuk membangun komunikasi yang baik, membuat aturan yang jelas, dan menyediakan mekanisme untuk menyelesaikan konflik secara damai.

Nilai Moral

Nilai Moral yakni landasan penting dalam menyelesaikan konflik secara adil dan bermartabat. Menerapkan nilai moral ini dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan dapat membantu membangun hubungan kerja yang lebih bersahabat dan bermanfaat. Hal ini juga dapat semakin mengembangkan gambaran organisasi dan kepuasan pekerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Achmad Zaini sebagai

Narasumber dan Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

“Jadi begini mbak, didalam perusahaan semua pihak atau pegawai wajib berlaku adil dan tidak diskriminatif, jujur, Saling menghormati. Saling menghormati disini bermaksud untuk saling menghormati hak dan martabat masing-masing serta semua pihak yang terlibat dalam konflik harus berani mempertanggungjawabkan atas tindakannya, Berkomitmen untuk mencapai solusi yang baik dan terbuka dalam berdialog dan berkompromi
(Hasil wawancara 01 Mei 2024).

Penerapan nilai moral dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan tidak selalu mudah. Tetapi dengan Komitmen dan Usaha dari semua Pihak konflik dapat diselesaikan dengan cara damai, adil dan konstruktif.

Status Hukum

Status hukum dalam konflik ketenagakerjaan terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak yang terlibat dalam konflik ketenagakerjaan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut merupakan acuan status hukum sebagai upaya penyelesaian konflik ketenagakerjaan

1. Status hukum dalam konflik ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh beberapa undangundang dan peraturan, antara lain:
2. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945:
3. Pasal 27 ayat (2): Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi ke manusiaan.
4. Pasal 28D ayat (1): Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan:

6. Pasal 1: Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan bekerja, baik dalam hubungan kerja maupun dalam hubungan kerja mandiri.
7. Pasal 5: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.
8. Pasal 6: Setiap pekerja/buruh berhak atas pengakuan, penghargaan, dan perlindungan atas harkat, martabat, dan nilai-nilai kemanusiaannya.
9. Pasal 7: Setiap pekerja/buruh berhak atas rasa aman dan nyaman dalam bekerja.
10. Pasal 8: Setiap pekerja/buruh berhak atas kesehatan dan keselamatan kerja.
11. Pasal 9: Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
12. Pasal 10: Setiap pekerja/buruh berhak atas pengembangan diri.
13. Pasal 11: Setiap pekerja/buruh berhak atas kebebasan berserikat dan berunding secara kolektif.
14. Pasal 12: Setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh.

Faktor yang Mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Konflik Ketenagakerjaan.

Faktor Internal

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Resources (HR) adalah aset penting bagi organisasi yang terdiri dari individu-individu yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

SDM memiliki peran penting dalam mencegah dan menyelesaikan konflik ketenagakerjaan yang disebabkan oleh faktor internal. Berikut adalah beberapa peran SDM dalam hal ini:

- a. Mengembangkan kebijakan dan prosedur yang adil dan transparan: SDM perlu mengembangkan kebijakan dan prosedur yang adil dan transparan terkait dengan berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti perekrutan, penggajian, promosi, dan disiplin.
- b. Meningkatkan komunikasi: SDM perlu meningkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mengadakan pertemuan rutin, menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses karyawan, dan mendorong feedback dari karyawan.
- c. Membangun budaya yang inklusif dan menghargai keragaman: SDM perlu membangun budaya yang inklusif dan menghargai keragaman di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi semua karyawan, terlepas dari ras, agama, jenis kelamin, usia, atau faktor lainnya.
- d. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan: SDM perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat membantu karyawan untuk lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka, serta mengurangi risiko konflik.

Menyelesaikan keluhan dan perselisihan: SDM perlu memiliki mekanisme yang efektif untuk

menyelesaikan keluhan dan perselisihan antara karyawan dan manajemen.

2. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi terjadinya konflik ketenagakerjaan. Sarana dan prasarana yang dimaksud dalam konteks ini adalah fasilitas dan peralatan yang digunakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja para karyawan. Kondisi sarana dan prasarana yang tidak memadai dapat menjadi pemicu konflik ketenagakerjaan karena beberapa alasan seperti, Ketidaknyamanan dan inefisiensi kerja

3. Budaya Organisasi Negatif

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama, berinovasi, dan mencapai tujuan bersama. Namun, budaya organisasi yang negatif dapat menjadi salah satu faktor internal utama yang menyebabkan konflik ketenagakerjaan

Faktor Eksternal

1. Kondisi Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi yang rendah dapat menyebabkan berkurangnya peluang kerja dan memicu persaingan antar pekerja untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan potensi terjadinya konflik ketenagakerjaan, seperti perebutan gaji, jam kerja, dan kondisi kerja.

Tingkat pengangguran yang tinggi dapat menciptakan situasi di mana pekerja/buruh merasa terpaksa menerima pekerjaan dengan upah rendah, jam kerja panjang, dan kondisi kerja yang tidak aman. Hal ini dapat memicu rasa tidak puas dan memicu konflik dengan pengusaha.

2. Kondisi Sosial dan Politik

Kondisi sosial dan politik merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi terjadinya konflik ketenagakerjaan, seperti:

- a. Hubungan Industrial
- b. Kesadaran Hukum dan Kepatuhan
- c. Stabilitas Sosial dan Politik
- d. Kebijakan Pemerintah

3. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi memiliki dua sisi mata pisau dalam dunia ketenagakerjaan. Di satu sisi, teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun di sisi lain, teknologi juga dapat memicu konflik dan memperparah masalah ketenagakerjaan yang sudah ada.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh untuk bekerja sama dalam mengelola dampak teknologi secara bertanggung jawab, memastikan penggunaan teknologi yang adil dan berkelanjutan, serta melindungi hak-hak dan kesejahteraan pekerja di era digital.

4. Kebijakan Pemerintah

Konflik ketenagakerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah yang tidak berpihak pada pekerja, atau kebijakan yang tidak efektif dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, dapat menjadi pemicu konflik ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa contoh kebijakan pemerintah yang dapat menjadi faktor eksternal konflik ketenagakerjaan:

- a. Upah Minimum Regional (UMR) yang rendah
- b. Ketentuan Ketenagakerjaan yang Longgar
- c. Kurangnya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan
- d. Kebijakan ketenagakerjaan yang tidak berpihak pada pekerja perempuan
- e. Kebijakan ketenagakerjaan yang tidak ramah terhadap penyandang disabilitas

PENUTUP

Kesimpulan

1. Upaya pencegahan pada Dinas Tenaga Kerja dalam mencegah terjadinya konflik maupun mengurangi dampak konflik, dilakukan dalam bentuk pembinaan dan pengawasan dengan tindakan preventif represif dan koersif, serta acuan upaya lainnya dengan melihat nilai moral dan status hukum.
2. Faktor yang mendukung upaya dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota Surabaya adalah acuan lingkup internal dan eksternal. Hal ini yang bersifat kontra produktif diantisipasi dengan program Latihan dan pembinaan personal disnakertrans, serikat pekerja.

Saran

1. Pelatihan personil Disnaker Kota Surabaya, terus dan perlu dikembangkan dalam memperbanyak tenaga trampil dalam pencegahan dan penyelesaian konflik ketenagakerjaan, Deteksi dini dan pemetaan poyensi konflik sangat dibutuhkan dalam rangka menentukan pola mitigasi secara dini, sebelum konflik terjadi, membangun komunikasi dengan semua pihak terus perlu dilakukan agar terbangun cembali orang yang akan menjadi sasaran mitigasi.
2. Bagi Pengusaha dan pekerja setidaknya mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, membangun komunikasi yang baik dengan pekerja serta menyelesaikan perselisihan dengan jalur mediasi dan konsiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

BPS Kota Surabaya. (2021). Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surabaya Agustus 2021. Retrieved 16 July 2024, from

<https://surabayakota.bps.go.id/pr-essrelease/2021/11/25/267/keadaan-ketenagakerjaan-kotasurabaya-agustus-2021.html>

Disnaker Surabaya. (2024). Halaman Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya. Retrieved 16 July 2024, from <https://disnaker.surabaya.go.id/fir-st>

Kemenaker RI. (2010). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 14 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kemenaker RI.

Kemenaker RI. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja*. Jakarta: Kemenaker RI.

Pemerintah Kota Surabaya. (2001). *Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya*. Surabaya: Pemerintah Kota Surabaya.

Pemerintah RI. (2003). *UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013>

Tobing, P. L. (2007). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.