



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komunikasi merupakan sarana untuk mendukung proses interaksi antar manusia. Manusia sebagai makhluk sosial sudah semestinya melibatkan proses komunikasi selama melakukan aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi bisa disebut efektif, jika pesan diterima dan dipahami sesuai dengan tujuan pengirim pesan. Pesan tersebut dapat dimengerti tanpa adanya kendala sehingga dapat meningkatkan keberlangsungan hubungan pengirim dan penerima pesan.

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Proses komunikasi akan efektif apabila komunikator melakukan perannya, sehingga terjadinya suatu proses komunikasi yang baik dan sesuai dengan harapan, di mana gagasan-gagasan atau ide dibahas dalam suatu musyawarah antara komunikator dengan komunikan, dan terjadi pemahaman tentang informasi atau segala sesuatu hal menjadi pokok dari pembahasan untuk mengarah pada kesepakatan dan kesatuan dalam pendapat.

Komunikasi yang efektif adalah dasar yang membantu memperdalam hubungan dengan orang lain dan meningkatkan kerja sama tim, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan baik di manapun, seperti di rumah, lingkungan masyarakat, hingga suatu perusahaan. Komunikasi apabila dikaitkan dengan dunia perusahaan dapat berkaitan dengan berbagai bagian, salah satunya bagian *industrial relations*. Bagian ini berperan wajib pada bidang ketenagakerjaan di setiap perusahaan.

Industrial relations (hubungan industrial) adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan, dan pemerintah. Hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pengusaha dibutuhkan agar memiliki dampak timbal balik yang menguntungkan, ditujukan memajukan kesejahteraan bagi kedua belah pihak. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada kerja sama yang dilakukan oleh pihak pekerja maupun pengusaha.

Karunia Prima Nastari Corporation (KPN Corp) adalah sebuah perusahaan yang menjalankan organisasinya membawahi subbagian *Industrial Relations Corporate Officer* (IR officer). IR officer merupakan unsur pelaksana suatu perusahaan dalam menanggapi permasalahan mengenai ketenagakerjaan. Dilihat dari perannya, bagian ini terpacu pada bidang ketenagakerjaan yang tentunya berkaitan dengan pekerja dan pengusaha. Apabila terjadi perselisihan atau konflik, setiap orang dilarang oleh hukum untuk melakukan tindakan sendiri-sendiri atau dikenal dengan asas “tidak boleh main hakim sendiri” (*eigenrichting*). Terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja merupakan masalah yang tidak dapat dihindarkan sehingga menguji hubungan kerja yang terbangun.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan (Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan yang telah terjadi antara pekerja dan pengusaha tentunya perlu diredam sehingga perselisihan tidak berlarut-larut. Dalam hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian secara nonlitigasi dan secara litigasi. Para pihak sebelum menempuh penyelesaian melalui litigasi, diwajibkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui jalur litigasi yang dimulai dari perundingan bipartit terlebih dahulu (Kesuma dan Vijayantera, 2020). Penyelesaian melalui perundingan bipartit merupakan langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan bipartit berhasil menyelesaikan perselisihan, segala hal yang disepakati kemudian dituangkan dalam Perjanjian Bersama. *Industrial Relations* memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan di suatu perusahaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi di KPN Corp. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial melalui perundingan bipartit, tak lepas dari proses komunikasi efektif. Efektivitas komunikasi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial penting untuk diperhatikan terkait dengan keberhasilan di dalamnya. Peran *Industrial Relations Corporate Officer* KPN Corp dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui bipartit dilakukan dengan berkomunikasi yang efektif sehingga dapat mendukung terjadinya keberhasilan dalam melakukan perundingan dengan mencapai musyawarah mufakat.

Rumusan Masalah

Laporan akhir berjudul “Efektivitas Komunikasi *Industrial Relations Corporate Officer* dalam Penyelesaian Perselisihan PHK melalui Bipartit di KPN Corp Jakarta” ini mengangkat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu:

- 1) Bagaimana peran *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- 2) Bagaimana efektivitas komunikasi *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui bipartit?
- 3) Apa saja hambatan dan bagaimana solusi yang dihadapi oleh *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui bipartit?

Tujuan

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah tersebut, maka dapat ditentukan bahwa laporan akhir ini memiliki tujuan:

- 1) Menjelaskan peran *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Menjelaskan efektivitas komunikasi *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui bipartit.

- 3) Menjelaskan hambatan dan solusi yang dihadapi oleh *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan PHK melalui bipartit.

METODE

Lokasi dan Waktu PKL

Lokasi dan waktu pengumpulan data untuk penulisan laporan akhir dilakukan pada saat Praktik Kerja Lapangan (PKL) di KPN Corp yang beralamat di Gama Tower Lantai 43 Jalan Rasuna Said Kavling C No.22, RT.11/RW.8, Pulo Gebang, Kecamatan Kuningan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12940. Penulis melakukan partisipasi aktif pada *Department Industrial Relations*. Waktu pengumpulan data dilaksanakan selama dua bulan, terhitung mulai 31 Januari sampai dengan 01 April 2022. Pengumpulan data disesuaikan dengan jadwal kerja di KPN Corp dengan jadwal kerja yaitu pada setiap hari Senin sampai dengan Jumat dengan jam kerja pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB secara *hybrid*.

Data dan Instrumen

Penyusunan laporan tugas akhir ini dihasilkan melalui dua jenis teknik pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2020). Data ini berupa informasi atau penuturan langsung yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan pembimbing lapangan, yakni *Industrial Relations Corporate Officer* di KPN Corp.

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2020). Data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari buku-buku referensi, *website* perusahaan (www.kpn-corp.com dan semenmerahputih.com), serta melalui pihak perusahaan mengenai kasus perselisihan hubungan industrial beserta penyelesaiannya.

Instrumen adalah alat pendukung yang digunakan dalam proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan laporan akhir. Instrumen yang digunakan untuk mendukung laporan antara lain:

- 1) Daftar pertanyaan untuk wawancara kepada narasumber atau pembimbing lapangan secara langsung,
- 2) Laptop digunakan sebagai pengolah serta penyimpanan data,
- 3) Alat tulis berupa *notes* dan bolpoin,
- 4) *Smartphone* digunakan untuk melakukan proses dokumentasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan penulis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai efektivitas komunikasi *Industrial Relations Corporate Officer* dalam penyelesaian perselisihan PHK

