

Proses Hubungan Industrial pada Divisi Administrasi Human Capital PT PLN Nusantara Power Services

Denny Juniarta & Sonja Andarini

Administrasi Bisnis, UPN Veteran Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

21042010216@student.upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Listrik merupakan salah satu sumber energi yang memiliki peran penting bagi manusia dalam mencukupi dan membantu jalannya kehidupan sehari-hari, oleh karena itu, perusahaan PLN NPS sedang menjadi sektor penting dalam mengoperasikan pembangkit dan pemeliharaan. Divisi Administrasi Human Capital menjadi salah satu bagian penting terutama dalam mengelola administrasi karyawan dan menjaga kerja sama antar karyawan dengan perusahaan melalui PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dalam bentuk manifestasi dari sistem Hubungan Industrial. Menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu pengamatan langsung di lapangan. Dilakukan secara langsung di PT. PLN Nusantara Power Services, selama pelaksanaan magang mandiri. Penelitian menunjukkan bahwa PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang dibuat dan diciptakan dengan tujuan untuk menciptakan kesejahteraan dan keharmonisan perusahaan dan karyawan telah membuahkan hasil yang baik. Divisi Administrasi Human Capital PT. PLN Nusantara Power Services telah merumuskan PKB dengan baik, meskipun masih ada kendala terhadap tidak setujunya beberapa addendum yang belum disepakati oleh pihak perserikatan buruh, tetapi dengan melalui negosiasi yang sudah dilakukan maka telah diresmikannya PKB terbaru yaitu pada Tahun 2024 yang telah di sempurnakan.

Kata Kunci: Divisi Administrasi Human Capital; PKB (Perjanjian Kerja Bersama); Hubungan Industrial; Serikat Buruh.

ABSTRACT

Electricity is one of the energy sources that play a crucial role for humans in fulfilling and assisting daily life activities. Therefore, PLN NPS (Nusantara Power Services) is becoming a key sector in operating and maintaining power plants. The Human Capital Administration Division is a vital part, especially in managing employee administration and maintaining cooperation between employees and the company through Collective Labor Agreements (CLA) as a manifestation of the Industrial Relations system. This research uses qualitative methods, specifically direct field observations. It was conducted directly at PT. PLN Nusantara Power Services during the independent internship period. Research shows that working fund management is quite good, although there are several obstacles to the effectiveness of the recapitulation system and obstacles when collecting problem receivables. The Human Capital Administration Division of PT. PLN Nusantara Power Services has formulated the CLA effectively. Although there are still challenges regarding some addendums that have not been agreed upon by the labor union, through the negotiations conducted, the latest CLA was officially ratified in 2024 and has been refined.

Keywords: Human Capital Administration Division; Collective Labor Agreement (CLA); Industrial Relations; Labor Union.



PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada interaksi antara pekerja, manajemen, dan institusi pemerintahan yang terkait. Dalam konteks PT PLN Nusantara Power Services, Divisi Administrasi Human Capital memegang peranan kunci dalam memastikan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

PT PLN Nusantara Power Services adalah salah satu perusahaan terkemuka di sektor energi di Indonesia. Sebagai entitas yang bergerak di bidang layanan kelistrikan, perusahaan ini tidak hanya bertanggung jawab atas penyediaan listrik yang andal, tetapi juga atas pengelolaan tenaga kerjanya yang berjumlah besar. Divisi Administrasi Human Capital di PT PLN Nusantara Power Services berperan dalam mengelola semua aspek sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan hubungan industrial.

Hubungan industrial merujuk pada sistem interaksi yang terjadi antara pekerja, manajemen, dan institusi pemerintah yang terlibat dalam regulasi tenaga kerja. Tujuan utama dari hubungan industrial adalah menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta memastikan kelangsungan operasi perusahaan.

BAHAN DAN METODE

Bahan

Dalam penelitian ini, bahan yang digunakan mencakup berbagai data dan informasi yang diperoleh dari hasil observasi langsung di PT PLN Nusantara Power Services. Berikut adalah bahan-bahan utama yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. **Data internal perusahaan:** Informasi mengenai kebijakan, peraturan, dan prosedur yang terkait dengan hubungan industrial di Divisi Administrasi Human Capital.
- b. **Perjanjian Kerja Bersama (PKB):** Dokumen yang berisi kesepakatan antara perusahaan dan serikat pekerja yang menjadi landasan utama dalam menjaga hubungan industrial yang baik.
- c. **Hasil observasi lapangan:** Pengamatan langsung mengenai proses dan implementasi hubungan industrial di perusahaan, khususnya terkait pengelolaan tenaga kerja, sistem kompensasi, dan negosiasi dengan serikat pekerja.
- d. **Informasi dari wawancara:** Data yang diperoleh dari wawancara dengan staf Divisi Administrasi Human Capital serta perwakilan serikat pekerja, terkait proses negosiasi PKB dan manajemen hubungan industrial.

Bahan-bahan ini dikumpulkan selama pelaksanaan magang mandiri dan menjadi dasar utama dalam analisis dan pembahasan penelitian.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung di lapangan selama pelaksanaan magang di PT PLN Nusantara Power Services. Beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data meliputi:

- a. **Observasi langsung:** Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap proses hubungan industrial di Divisi Administrasi Human Capital, termasuk pengelolaan tenaga kerja dan perjanjian kerja bersama (PKB).
- b. **Survei terdahulu:** Sebelum melakukan observasi, peneliti mengumpulkan informasi awal melalui survei untuk mendapatkan gambaran awal terkait objek penelitian.

Metode ini membantu peneliti memahami secara mendalam bagaimana hubungan industrial dikelola di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mengajukan proposal magang pada tanggal 8 Februari 2024, penulis menemui Mbak Puri selaku Penanggung Jawab Program Magang di PLN-NPS, pada tanggal 21 Februari 2024 untuk mendapat arahan terkait kegiatan praktik magang. Penulis ditempatkan oleh beliau pada Divisi Administrasi Human Capital. Kemudian Penulis disambut dengan ramah oleh Niengrum Novie Handayani selaku Assisten Manajer Divisi Administrasi Human Capital PT. PLN NPS, setelah itu mbak Puri mengenalkan kepada para staff divisi administrasi human capital. Lalu penulis dijelaskan tugas dan pembagiannya di divisi administrasi human capital, mulai dari merekap data karyawan, mengelola data administrasi karyawan, dan payroll. Adapun tugas yang diamanahkan kepada penulis yaitu mengkaji adendum dalam PKB 2024. Selama kegiatan praktik magang berlangsung, penulis mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang penulis dapatkan di bangku perkuliahan mengenai pentingnya bertanggung jawab dalam menjalankan suatu tugas, ketelitian dalam bekerja sehingga jauh dari kesalahan yang akan berdampak, agar tidak ada data krusial yang salah dan amat akan dapat berdampak.

Perumusan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan proses penting dalam hubungan industrial yang bertujuan untuk menciptakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai berbagai aspek ketenagakerjaan. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam proses perumusan PKB dalam suatu perusahaan:

Pembentukan Tim Perunding

a. Tim Perunding dari Serikat Pekerja:

Serikat pekerja memilih perwakilan yang akan menjadi anggota tim perunding. Anggota tim biasanya terdiri dari pekerja yang memahami kondisi dan kebutuhan para pekerja serta memiliki kemampuan negosiasi yang baik.

b. Tim Perunding dari Perusahaan:

Perusahaan menunjuk perwakilan yang akan menjadi anggota tim perunding. Tim ini biasanya terdiri dari manajer atau staf HRD yang memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan terkait ketenagakerjaan.

Pengumpulan Informasi dan Data

a. Kebutuhan dan Aspirasi Pekerja:

Serikat pekerja mengumpulkan data dan informasi mengenai kebutuhan dan aspirasi pekerja melalui survei, diskusi, dan pertemuan. Ini termasuk masalah upah, jam kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya.

b. Kebijakan dan Kondisi Perusahaan:

Tim perusahaan mengumpulkan data mengenai kondisi keuangan perusahaan, kebijakan ketenagakerjaan yang ada, dan batasan-batasan yang mungkin mempengaruhi negosiasi.

Penentuan Agenda Perundingan

a. Identifikasi Isu-Isu Kunci:

Kedua tim perunding menentukan isu-isu kunci yang akan dibahas dalam perundingan. Ini mencakup topik-topik seperti upah, tunjangan, keselamatan kerja, dan hak-hak pekerja lainnya.

b. Penyusunan Agenda:

Agenda perundingan disusun secara terstruktur untuk memastikan semua isu penting dibahas. Agenda ini kemudian disepakati oleh kedua belah pihak.

Proses Negosiasi

a. Pertemuan Awal:

Pertemuan awal diadakan untuk memperkenalkan anggota tim perunding dan menetapkan aturan dasar untuk negosiasi.

b. Diskusi dan Negosiasi:

Tim perunding dari kedua belah pihak berdiskusi dan bernegosiasi mengenai isu-isu yang telah ditentukan. Proses ini mungkin memerlukan beberapa sesi perundingan hingga mencapai kesepakatan.

c. Penggunaan Mediasi (Jika Diperlukan):

Jika terjadi kebuntuan, mediator independen dapat dilibatkan untuk membantu mencapai kesepakatan.

Penyusunan Draft Perjanjian

a. Penyusunan Draft PKB:

Setelah mencapai kesepakatan pada semua isu, tim perunding menyusun draft PKB. Draft ini mencakup semua poin yang telah disepakati selama negosiasi.

b. Tinjauan dan Revisi:

Draft PKB ditinjau oleh kedua belah pihak untuk memastikan semua ketentuan sudah sesuai dengan kesepakatan. Revisi dilakukan jika diperlukan.

Pengesahan dan Penandatanganan

a. Persetujuan dari Anggota Serikat Pekerja:

Draft PKB dibawa ke anggota serikat pekerja untuk mendapatkan persetujuan. Biasanya melalui rapat anggota atau pemungutan suara.

b. Pengesahan oleh Perusahaan:

Draft PKB juga disahkan oleh manajemen perusahaan.

c. Penandatanganan:

Setelah mendapat persetujuan dari kedua belah pihak, PKB ditandatangani oleh perwakilan serikat pekerja dan manajemen perusahaan.

Implementasi dan Pemantauan

a. Sosialisasi:

Isi PKB disosialisasikan kepada seluruh pekerja dan manajemen perusahaan untuk memastikan semua pihak memahami dan mematuhi ketentuan yang telah disepakati.

b. Pemantauan:

Pelaksanaan PKB dipantau secara berkala untuk memastikan kepatuhan dan mengatasi masalah yang mungkin timbul selama implementasi.

KESIMPULAN

Divisi Administrasi Human Capital PT PLN NPS berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional dan kesejahteraan karyawan. Peran utama divisi ini meliputi pengelolaan kompensasi dan benefit karyawan, termasuk struktur gaji, tunjangan, serta program asuransi kesehatan dan dana pensiun. Divisi ini juga bertanggung jawab dalam hubungan industrial, terutama dalam menyusun dan merumuskan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk menciptakan hubungan harmonis antara manajemen dan karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa meskipun PKB telah berhasil dirumuskan dan diresmikan pada tahun 2024, masih terdapat beberapa tantangan, terutama terkait dengan adendum yang belum disepakati oleh serikat pekerja. Namun, melalui proses negosiasi yang intensif, perjanjian tersebut akhirnya dapat diratifikasi. Divisi Administrasi Human Capital juga bertanggung jawab dalam mengelola administrasi dan dokumentasi terkait karyawan serta program-program kesejahteraan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Secara keseluruhan, divisi ini menunjukkan kemampuan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan, meski ada tantangan di beberapa aspek hubungan industrial

DAFTAR PUSTAKA

- Mintarwan, E. (2020). Indonesia Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Era Revolusi Industri 4.0. November.
- Purnomosidi, A., Riyanti, R., & Taryono. (2019). Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila. Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental, 1945.
- Rezky, M. P., Sutarto, J., Prihatin, T., Yulianto, A., Haidar, I., & Surel, A. (2019). Generasi Milenial Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0) Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. Seminar Nasional Pascasarjana 2019, Universitas Negeri Semarang.
- Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2018 tentang Ketenagakerjaan. Provinsi Jawa Timur. [<https://disnakertrans.jatimprov.go.id>]