

PELEMBAGAAN LKS BIPARTIT DI TINGKAT PERUSAHAAN SEBAGAI MEKANISME UPAYA PENCEGAHAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI TEMPAT KERJA

Wahyudi Siswanto¹, Narita Adityaningrum², Reni Dwi Purnomowati³, Amanda Nur Berliana⁴

Universitas Trisakti

Email: wahyudi.s@trisakti.ac.id¹, narita.a@trisakti.ac.id², renihtn@yahoo.com³

Abstract

Articles 106 and 190 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower stipulate imperatively the obligation in every company to form a Bipartite LKS including the possibility of imposing sanctions. Institutionally, the existence of Bipartite LKS can be an effective instrument for preventing industrial relations disputes in the workplace. However, in practice the formation of LKS Bipartite is still faced with many obstacles/obstacles both from the employer and from the workers/laborers.

Keywords : LKS Bipartite, Prevention of Industrial Relations Disputes, Labor Law.

Abstrak

Pasal 106 dan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara imperative kewajiban di setiap perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit termasuk kemungkinan pengenaan sanksi. Secara kelembagaan keberadaan LKS Bipartit dapat menjadi instrument yang efektif pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja. Namun dalam praktik pembentukan LKS Bipartit masih dihadapkan kepada banyak kendala/hambatan baik yang berasal dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja/buruh.

Kata Kunci: LKS Bipartit, Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan.

Corresponding Author; Wahyudi Siswanto
E-mail: wahyudi.s@trisakti.ac.id



Pendahuluan

Industrialisasi yang semakin massif dan meluas di Indonesia menuntut adanya sistem kerja yang efektif dan fleksibel dalam mendukung dan memaksimalkan kegiatan operasional perusahaan. Sistem kerja yang efektif dan fleksibel melibatkan relasi subyek dalam hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, yang kerap kali berbeda perspektif dalam memandang dan memberikan makna fleksibilitas dalam hubungan kerja. Perbedaan cara pandang ini berpotensi sebagai pemicu perselisihan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu seperangkat hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan akan selalu menempati posisi strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pelaksanaan hubungan industrial memerlukan proses komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal-hal yang terkait dengan berbagai aspek dalam proses produksi barang atau jasa. Selama ini diketahui bahwa setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga menimbulkan pengaruh sosial dalam masyarakat. Menurut Satjipto Rahardjo, penguasaan atas usaha perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan-

perubahan lain dalam pengorganisasian dalam Masyarakat (Haryanti, 2014). Hubungan industrial mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan interaksi manusia di tempat kerja, seperti terjadinya perselisihan dan tuntutan normatif yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang semua ini terkait dengan keberhasilan atau kegagalan dalam mengelola hubungan industrial di tempat kerja. Hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi modal penting di dalam persaingan bebas. Hubungan industrial harmonis akan mampu mendorong transparansi yang dapat meningkatkan saling pengertian antara pekerja dan perusahaan.

Hubungan industrial harmonis akan mampu mendeteksi dan mengantisipasi potensi perselisihan dalam suatu hubungan kerja. Perselisihan sangat rentan terjadi dalam hubungan antara buruh dan pengusaha karena fokus utama dari hubungan kerja yang dibangun perusahaan adalah suatu hubungan kerja yang berorientasi pada target dan keuntungan sehingga berimplikasi pada tekanan kerja yang tinggi yang dialami oleh pihak buruh. Pada akhirnya setiap perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih yang ditempuh melalui jalur perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang mewakili anggotanya yang berselisih, atau antara beberapa pekerja/buruh jika di perusahaan yang bersangkutan belum ada serikat pekerja/serikat buruh (Asyhadie et al., 2019). Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia.

Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga Imam Soepomo menulis, bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dengan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melaksanakan secara bebas...". Dari apa yang terurai dalam pendapat Imam Soepomo diatas dapat diketahui bahwa status pekerja/buruh dan pengusaha secara yuridis adalah sama, namun secara sosiologis susah sekali menemukan kesamaan dalam masyarakat. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan / syarat-syarat kerja yang belum dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama atau peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Charda, 2017). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial, antara lain yaitu; 1. Perselisihan Hak, 2. Perselisihan Kepentingan, 3. Perselisihan PHK, serta 4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu: penyelesaian melalui Bipartit/Negoosiasi, Penyelesaian perselisihan terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak, namun terdapat empat macam perselisihan dalam PPHI yang memiliki konsekuensi yang berbeda antara satu sama lain dalam tahapan penyelesaian selanjutnya. Dalam tahapan penyelesaian perselisihan bila upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit gagal maka dapat melakukan tahapan penyelesaian perselisihan yang masih menggunakan proses penyelesaian diluar pengadilan, yaitu melalui Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase yang wajib

dilalui khusus bagi perkara perselisihan hubungan industrial sebelum bermuara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam perspektif yang lain, perselisihan hubungan industrial potensial dapat diredam atau diminimalisir dengan berbagai pilihan jalan atau proses penyelesaian perselisihan. Salah satunya ialah dengan dibentuknya suatu forum yang keanggotaan nya terdiri dari wakil pengusaha dan pekerja/buruh. Forum yang terdiri dari wakil pengusaha dan pekerja ini kemudian lebih sering disebut sebagai Lembaga Kerjasama Bipartit (selanjutnya disebut sebagai LKS Bipartit). Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh (Rohmawati & Nugroho, 2022). Bertambahnya organisasi SP/SB di samping berdampak positif pada perubahan konfigurasi sistem ketenagakerjaan, juga menimbulkan persoalan terhadap keterwakilan dalam kelembagaan hubungan industrial. Dalam sistem ketenagakerjaan terdapat beberapa kelembagaan hubungan industrial yang perlu diisi para wakil dari unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, maupun pemerintah sesuai dengan tingkatnya (Khakim, 2009).

Sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/buruh dan atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/ buruh. LKS Bipartit sangat perlu dibentuk di perusahaan karena dapat menjadi wadah komunikasi yang efektif bagi pengusaha dan pekerja, sehingga apa yang menjadi inspirasi atau keinginan dari pengusaha dan pekerja/buruh dapat disampaikan melalui LKS Bipartit untuk dicarikan jalan keluarnya, sehingga masalah tersebut tidak menjadi besar. Tujuan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan. Terdapat suatu kebutuhan yang sangat mendesak untuk meningkatkan kemampuan lembaga kerjasama pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja dalam melaksanakan peranan dan tanggung jawab nya agar sistem hubungan industrial dapat berfungsi dengan benar, khususnya pada tingkat bipartit di tingkat kerja (TARIGAN, 2022). Pembentukan LKS Bipartit ini secara garis besar bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat di perusahaan demi menuju ketenangan bekerja oleh pekerja dan kelangsungan berusaha bagi perusahaan. Pencapaian tujuan dari LKS Bipartit ini adalah apabila lembaga kerjasama ini dapat menjalankan fungsinya sebagai forum komunikasi dan konsultasi pekerja dengan pengusaha dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh. Dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/Men/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit. disebutkan bahwa LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/buruh dan atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. Untuk melaksanakan fungsi tersebut maka dalam Pasal 4 Permenaker, LKS Bipartit memiliki tugas, sbb: 1. Melakukan pertemuan secara periodik dan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan; 2. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan; 3. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan Perusahaan (Ustien, 2022). Status kelembagaan bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan hubungan industrial di satu perusahaan. Umumnya sebagai forum untuk

menyampaikan kebijakan perusahaan dan aspirasi pekerja/buruh serta sebagai mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bentuk kelembagaan berupa komunikasi /konsultasi, bukan untuk membuat kesepakatan serta sebagai mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa negosiasi untuk menyelesaikan perselisihan (Khakim, 2009).

Begitu pentingnya Lembaga Kerjasama Bipartit, maka didalam Pasal 106 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih tidak mempunyai Lembaga Kerjasama Bipartit maka berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa: (Marbun et al., 2017) Teguran; Peringatan tertulis; Pembatasan kegiatan usaha; Pembekuan kegiatan usaha; Pembatalan persetujuan; Pembatalan pendaftaran; Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; Pencabutan izin.

LKS Bipartit inilah yang selama ini kurang dimanfaatkan secara maksimal oleh kedua belah pihak. Hal ini tercermin dari masih sedikitnya jumlah perusahaan di Indonesia yang menggunakan LKS Bipartit sebagai wadah komunikasi antara serikat pekerja dan pengusaha. Berdasarkan data Kemenakertrans yang diterima dari instansi yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota dan provinsi, jumlah LKS Bipartit yang telah terbentuk di perusahaan yang mencakup 33 provinsi di Indonesia berjumlah 13.912 LKS Bipartit di perusahaan. Secara presentase jumlah ini sudah mencapai 82,5% dari jumlah keseluruhan perusahaan skala besar, yakni sebanyak 16.863 perusahaan di Indonesia. Melihat masih sedikitnya perusahaan yang menerapkan LKS Bipartit sebagai media dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperusahaan-perusahaan di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) berinisiatif menyosialisasikan LKS Bipartit mulai tahun 2015. Kemnaker fokus menyosialisasikan LKS Bipartit agar makin banyak perusahaan membentuk LKS Bipartit.

Kementrian Ketenagakerjaan menyebutkan jumlah perusahaan yang memiliki LKS Bipartit masih belum sebanding dengan jumlah perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Untuk itu, kementrian fokus menyosialisasikan ini kepada perusahaan agar tercipta dan terjamin kelangsungan usaha (Siregar & Fajri, 2020). Manajemen perusahaan dan pekerja/buruh dapat lebih mengoptimalkan tugas dan fungsi LKS bipartit dan bukan sekedar memenuhi kewajiban Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Peraturan Menakertrans RI Nomor 32 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS Bipartit. LKS Bipartit dalam perusahaan antara pekerja dan manajemen perusahaan merupakan kunci bagi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan yang penting bagi pembangunan perekonomian (Siregar & Fajri, 2020). Pada akhirnya, jika LKS Bipartit tersebut dapat berfungsi dengan baik, maka dipastikan dapat menciptakan tumbuh kembangnya suasana saling percaya dan hubungan kerja yang kondusif, sehingga berdampak pada munculnya gagasan-gagasan segar, inovatif dan kreatif dari para pihak untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan demi kemajuan perusahaan dan kesejahteraan setiap pihak (Zamhari, 2020). Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pelembagaan LKS Bipartit Di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja”**.

Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

a. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum mengenai “Pelembagaan LKS Bipartit Di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja”. Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka yang merupakan bahan-bahan hukum sekunder dan disebut juga penelitian hukum kepustakaan, sehingga menekankan pada peristiwa hukum (Sabian, 2014). Sehingga yang akan dijadikan sumber informasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah bahan-bahan sekunder yang disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan.

b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis, ialah penelitian yang memberi gambaran secara lengkap karakteristik atau ciri-ciri dari perilaku pribadi, suatu keadaan dan perilaku kelompok, untuk memperoleh bahan-bahan hukum tentang hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain (Ali, 2021).

Dengan penelitian deskriptif ini, akan dilakukan pendeskripsian mengenai peristiwa dan keadaan yang menjadi objek penelitian tetapi tidak ada kekhususan suatu keadaan atas kajian penelitian ini. Sehingga apa yang menjadi pertanyaan dari pokok permasalahan yang ada akan dilakukan dengan mengkaji dari peraturan perundang-undangan yang relevan dengan obyek penelitian.

2. Data dan Sumber Data

A. Data

Data merupakan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian (analisis atau kesimpulan). Di dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yang diperoleh dari dokumen, buku, laporan penelitian, dan lain-lain.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif, maka data pada penelitian ini berdasarkan atas data sekunder antara lain, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang wujud laporan dan seterusnya, yaitu:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari:
 - a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - c) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/Men/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit).
- 2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.

- 3) Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang, pada dasarnya mencakup; bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum, contoh perundang-undangan dan kamus hukum (Soekanto, 2007).

B. Metode Analisis

Adapun cara yang dilakukan untuk pengumpulan bahan-bahan hukum dengan penelitian kepustakaan, agar memperoleh data sekunder dengan menelusuri, mengumpulkan bahan-bahan hukum dan hal-hal yang dibutuhkan untuk penelitian ini dengan jalan membaca buku-buku ketenagakerjaan serta buku terkait penelitian ini dan juga undang-undang yang berkaitan dengan apa yang menjadi objek dari penelitian. Data penelitian ini dilakukan analisa dengan cara kualitatif. Tujuannya karena data yang diperoleh dalam penelitian ini banyak ragam dan dilakukan secara mendalam dan tidak mudah dikualifikasikan.

C. Indikator Capaian Penelitian

Indikator capaian penelitian adalah analisis dan pembahasan terhadap dua rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana urgensi pelembagaan LKS Bipartit di tingkat Perusahaan sebagai mekanisme pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja, dan apa kendala yang di hadapi dalam proses pelembagaan LKS Bipartit tersebut agar dapat menjadi instrumen yang efektif dalam pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Urgensi Pelembagaan LKS Bipartit Di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah meletakkan sistem dasar hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa dalam bentuk sistem hubungan industrial. Relasi yang dibangun para pelaku dalam proses produksi yaitu unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial diantara para pelaku dalam proses produksi tersebut dilaksanakan dalam pola hubungan yang harmonis sehingga dapat mendorong produktivitas di tempat kerja. Pola hubungan yang harmonis dari para pelaku dalam proses produksi diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan fungsi masing-masing dalam perusahaan. Pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan pembagian kerja dan tugas masing-masing mempunyai orientasi yang sama bahwa perusahaan adalah tempat kerja yang menjadi sumber penghasilan untuk peningkatan kesejahteraan bersama.

Namun dalam pelaksanaannya, hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa kerap terjadi perselisihan yang disebabkan benturan kepentingan-kepentingan para pihak yang tidak dapat dikompromikan, sehingga terjadi perselisihan hubungan industrial. Secara umum, perselisihan hubungan industrial sebagai, pada dasarnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan (Turangan, 2016).

Terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di tempat kerja, UUPPHI telah mengatur mekanisme penyelesaian baik dilakukan melalui mekanisme litigasi (gugatan ke pengadilan) maupun non litigasi dalam bentuk mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Namun model

penyelesaian yang diberikan UUPPHI tersebut lebih bersifat represif yaitu penyelesaian setelah terjadinya perselisihan. UUPPHI tidak mengatur bentuk dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat preventif atau pencegahan.

Bentuk atau model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat preventif atau pencegahan sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/Men/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit). Berdasarkan ketentuan tersebut, bentuk dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat preventif adalah melalui LKS Bipartit di tingkat perusahaan.

Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 106 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Selanjutnya ditetapkan ketentuan bahwa terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih tidak mempunyai Lembaga Kerjasama Bipartit maka berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa: a. Teguran; b. Peringatan tertulis; c. Pembatasan kegiatan usaha; d. Pembekuan kegiatan usaha; e. Pembatalan persetujuan; f. Pembatalan pendaftaran; g. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; h. Pencabutan izin.

2. Analisis Kendala Dalam Proses Pelembagaan LKS Bipartit Sebagai Instrumen Efektif Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja

Pada pembahasan sebelumnya telah dideskripsikan bahwa pelembagaan LKS Bipartit sebagai instrument pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja menjadi penting dan menduduki posisi yang strategis. Hal ini berangkat dari kondisi alamiah yang menjadi pemicu munculnya perselisihan hubungan industrial yaitu tidak tercapainya kompromi terhadap ketentingan-kepentingan tertentu dari para pihak dalam proses produksi di tempat kerja. Dengan demikian LKS Bipartit efektif menjadi media mempertemukan kepentingan-kepentingan yang berbenturan tersebut untuk dikompromikan, ada proses dialog yang berorientasi kepada tercapainya kesepakatan terhadap persoalan yang diperselisihkan.

Namun dalam praktik, pelembagaan LKS Bipartit sebagai instrument pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja dihadapkan kepada banyak kendala, diantaranya:

- a. Kurangnya dukungan Pihak Pengusaha untuk membentuk LKS Bipartit di Tempat Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Selanjutnya ditetapkan ketentuan bahwa terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih tidak mempunyai Lembaga Kerjasama Bipartit maka berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan berjenjang sanksi bagi perusahaan yang tidak membentuk LKS Bipartit dari yang paling ringan berupa sanksi teguran sampai yang terberat dalam bentuk sanksi Pencabutan izin.

Meskipun undang-undang mengatur secara imperative bahkan melekatkan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak membentuk LKS Bipartit, namun data menunjukkan masih belum banyak perusahaan yang ditempat kerjanya telah terbentuk LKS Bipartit. Kurangnya dukungan dari pihak perusahaan masih menjadi kendala dominan tidak banyak LKS Bipartit dibentuk. Pihak perusahaan merasa peran dan fungsi LKS Bipartit selama ini telah dijalankan oleh HRD atau Bagian Personalia, sehingga kalau harus membentuk LKS Bipartit dinilai tidak efektif dan

menambah pengeluaran perusahaan. Meskipun tidak ada ketentuan yang mengatur tentang jabatan jabatan tertentu dalam perusahaan sebagai wakil dalam LKS Bipartit, namun dalam praktik memang unsur pengusaha dalam LKS Bipartit umumnya direkrut atau diisi personalia HRD. Hal ini yang kemudian membentuk persepsi yang salah tentang LKS Bipartit secara kelembagaan.

b. Resistensi dari Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Tingkat Perusahaan

Kendala lain yang dihadapi dalam pembentukan LKS Bipartit adalah resistensi (penolakan) fungsionaris organisasi serikat pekerja/serikat buruh karena peran dan fungsi LKS Bipartit dinilai mengurangi peran dan fungsi organisasi serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan.

Secara fungsional baik LKS Bipartit maupun Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memang sama-sama mengemban fungsi aspiratif dan fungsi akomodatif kepentingan-kepentingan pekerja/buruh. Namun secara organisatoris antara LKS Bipartit dengan Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan lembaga yang berbeda.

Serikat pekerja adalah merupakan organisasi perkumpulan para pekerja atau buruh yang memiliki tujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan agar karyawan dapat menyelesaikan masalah terkait pemenuhan hak mereka oleh perusahaan. Serikat pekerja berdasarkan rumusan Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah organisasi yang didirikan oleh pekerja dan untuk pekerja, baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, serta memiliki sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab demi kesejahteraan pekerja.

Pendirian organisasi serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, diantaranya sebagai bentuk kemerdekaan berkumpul, berserikat, mengutarakan pikiran atau ide secara lisan maupun tulisan merupakan hak segala warga. Maka setiap pekerja berhak akan mendapat kehidupan yang layak, dan punya kedudukan yang sama di mata hukum. Untuk memenuhi kemerdekaan berserikat, buruh memiliki hak untuk membentuk, mendirikan, mengembangkan serikat kerja yang demokratis, terbuka, dan bertanggung-jawab. Dengan terpenuhi hak-hak buruh, diharapkan hubungan industri dapat semakin harmonis, dinamis, dan adil untuk semua pihak. Pihak perusahaan pun dapat mengoptimalkan bisnisnya tanpa ada kendala soal konflik perusahaan.

Hal yang mendasari terbentuknya serikat ini adalah agar karyawan dapat terpenuhi haknya terkait dengan gaji, jam kerja, hingga lingkungan kerja mereka. Jadi, ketika ada karyawan yang merasa haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka serikat pekerja akan membantu mereka untuk menyelesaikannya dengan berbagai cara. Biasanya, bisa dilakukan negosiasi atau mediasi dengan karyawan terkait, anggota serikat, hingga perwakilan dari perusahaannya.

c. LKS Bipartit tidak menjadi kelembagaan formal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam kaitannya dengan fungsi LKS Bipartit sebagai instrument pencegahan perselisihan hubungan industrial, kendala yang dihadapi secara kelembagaan LKS Bipartit memang tidak menjadi bagian dari mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Hal ini yang kemudian penyebab, manakala terjadi perselisihan hubungan industrial di tempat kerja para pihak yang berkepentingan, baik pekerja/buruh maupun pengusaha, tidak menggunakan LKS Bipartit sebagai proses awal penyelesaian perselisihan namun

mendayagunakan upaya lain yaitu melakukan perundingan bipartite secara langsung atau melalui organisasi serikat pekerja/serikat buruh di tempat kerja.

d. Kesulitan Rekrutmen Pengurus LKS Bipartit Unsur Pekerja

Berdasarkan ketentuan dalam Permenaker Nomor 32 Tahun 2008 LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Persoalan rekrutmen dan/atau pengisian unsur Pekerja/Buruh dalam LKS Bipartit selalu menjadi kendala yang umumnya disebabkan oleh kompetensi dan bentuk hubungan kerja fleksibel yang menyebabkan semakin seringnya pergantian pekerja/buruh yang pada akhirnya kesulitan untuk mendapatkan pekerja/buruh yang bersedia sebagai wakil dalam LKS Bipartit

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap dua pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Proses Pelembagaan LKS Bipartit sebagai instrument pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja menjadi penting dan menduduki posisi yang strategis. Hal ini berangkat dari kondisi alamiah yang menjadi pemicu munculnya perselisihan hubungan industrial yaitu tidak tercapainya kompromi terhadap ketentingan-kepentingan tertentu dari para pihak dalam proses produksi di tempat kerja. LKS Bipartit efektif menjadi media mempertemukan kepentingan-kepentingan yang berbenturan tersebut untuk dikompromikan, ada proses dialog yang berorientasi kepada tercapainya kesepakatan terhadap persoalan yang diperselisihkan.
- b. Kendala yang dihadapi dalam pelembagaan LKS Bipartit sebagai instrument pencegahan perselisihan hubungan industrial di tempat kerja diantaranya kurangnya dukungan Pihak Pengusaha untuk membentuk LKS Bipartit di Tempat Kerja, resistensi dari Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Tingkat Perusahaan, LKS Bipartit tidak menjadi kelembagaan formal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta kesulitan Rekrutmen Pengurus LKS Bipartit Unsur Pekerja.

Daftar Pustaka

- Ali, Z. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1–23.
- Haryanti, T. (2014). Hukum dan Masyarakat. *Jurnal Tahkim*, 10(2), 160–168.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Marbun, R. J., Ginting, B., Tarigan, P., & Agusmidah, A. (2017). Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang. *USU Law Journal*, 5(1), 164988.
- Rohmawati, I. D., & Nugroho, A. (2022). Kendala Dan Upaya Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Lamongan Dalam Pemenuhan Hak Atas Jaminan Sosial Bagi Pekerja. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 9(2), 171–180.
- Sabian, U. (2014). *Metode Penelitian Hukum Progresif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siregar, H. O., & Fajri, F. A. (2020). Pendampingan Pelaporan Perpajakan Sesuai Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 2018 bagi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) untuk Keberlangsungan Usaha di Yogyakarta. *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat*, 3(2).

Soekanto, S. (2007). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*.

TARIGAN, J. (2022). *ANALISIS HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK TEHADAP PEKERJA TANPA
MEMBERIKAN HAK-HAK PEKERJA YANG DIATUR DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 286/Pdt. Sus. PHI/2021/*.

Turangan, R. A. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 4(1).

Ustien, D. O. (2022). Upaya Hukum dalam Perundingan Binapartit. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 12(2), 379–
382.

Zamhari, M. (2020). Analisis efektifitas lembaga kerja sama bipartit dalam pencegahan perselisihan
hubungan industrial di perusahaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1(1), 1–8.