

Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan

Much Zamhari

Pusdiklat SDM Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, Jl. Pusdiklat Depnaker Kampung Lembur, Kel/Kec. Makasar, Jaktim, 13570
E-mail: zamharimuch@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRAK / ABSTRACT

Article history

Received:
February 19, 2020

Revised:
March 4, 2020

Accepted:
March 9, 2020

Kata Kunci:
Hubungan industrial,
LKS Bipartit,
perselisihan hubungan
industrial

Keywords: *Industrial
relations, LKS Bipartite,
industrial relations
disputes*

Tujuan penelitian ini untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan LKS Bipartit tidak efektif mencegah perselisihan hubungan industrial di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan data dikumpulkan melalui wawancara yang mendalam kepada pihak pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pegawai mediator hubungan industrial (MHI) baik di daerah maupun di Kementerian Ketenagakerjaan. Beberapa temuan yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya LKS Bipartit mencegah perselisihan hubungan industrial di perusahaan meliputi faktor mental pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang belum peduli dengan terbentuknya LKS Bipartit di Perusahaan; kualitas kepemimpinan SDM baik yang duduk dalam kepengurusan serikat pekerja / serikat buruh maupun dalam LKS Bipartit; serikat pekerja/serikat buruh merasa tertandingi dengan keberadaan LKS Bipartit di Perusahaan; dan kurangnya jumlah MHI di setiap kabupaten/kota dan provinsi. Hasil Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja baik di kabupaten/kota atau provinsi dalam melakukan pendekatan kepada pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah) dalam memasyarakatkan LKS Bipartit di Perusahaan.

The purpose of this study is to explore the factors that cause the LKS Bipartite to be ineffective in preventing industrial relations disputes in the company. The research method used is qualitative with a case study approach and the data was collected through in-depth interviews with employers, workers / laborers, labor unions and industrial relations mediator (MHI) for employees both in the regions and in the Ministry of Manpower. Some of the findings obtained from this study indicate that the factors that cause the ineffectiveness of the LKS Bipartite to prevent industrial relations disputes in the company such as mental factors of employers and workers / laborers / labor unions who are not concerned with the LKS Bipartite in the company; the quality of human resources both in the management of labor unions and in LKS Bipartite; labor unions feel unrivaled by the existence of the LKS Bipartite; and the lack of MHI in each district / city and province. The results of this study can be used as input for the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia and the Manpower office in the regency / city or province in approaching the perpetrators of the production process of goods and services (employers, workers / laborers, labor unions and the government) in socializing LKS Bipartite in the company.

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



1. Pendahuluan

Hubungan Industrial (HI) di Indonesia bertujuan mewujudkan cita-cita proklamasi Kemerdekaan 1945 dalam pembangunan nasional, yaitu ikut mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan tersebut dicapai melalui penciptaan ketenangan kerja, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja, ketenangan usaha, meningkatkan produktifitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Kebijaksanaan di dalam ketenagakerjaan yang menyebutkan pembinaan hubungan kerja dari pengusaha perlu terus ditingkatkan pada terciptanya kerjasama yang serasi dan seimbang yang dijewali oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, masing-masing pihak saling memahami peranan serta melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing (Suhandi, 2017).

Untuk mencapai tujuan HI tersebut, faktor utamanya adalah interaksi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di tempat kerja. Interaksi tersebut kemungkinan akan menimbulkan perbedaan pendapat atau perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dengan pengusaha di tempat kerja. Undang-undang No. 2 tahun 2004 pasal 1 menyatakan bahwa perselisihan HI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa perselisihan HI meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Aruan, 2007). Perselisihan HI dapat dicegah melalui pembentukan lembaga kerja sama yang efektif di tempat kerja antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang diwujudkan dalam bentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Penanggulangan konflik HI selalu menekankan peranan Lembaga Kerjasama bipartit yang ada dalam satu perusahaan atau selalu berusaha menyelesaikan perselisihan/konflik dengan cara perundingan bipartit (Dhulhijjahyani et al, 2020). Sebagaimana diatur dalam pasal 106 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta menurut Junior (2019) yaitu "Setiap perusahaan yang mengerjakan lebih dari 50 orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit".

LKS Bipartit adalah suatu lembaga di tingkat perusahaan yang anggotanya terdiri dari perwakilan para pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang ditunjuk secara demokratis dengan perwakilan pengusaha secara bersama-sama mengadakan pertemuan untuk mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan HI di perusahaan. LKS Bipartit merupakan bentuk kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha. (Fauziyah, 2011). LKS Bipartit bertujuan mencegah terjadinya perselisihan HI dan untuk mewujudkan ketenangan kerja, disiplin kerja dan ketenangan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perkembangan serta kelangsungan hidup perusahaan dan mengembangkan motivasi serta partisipasi pekerja sebagai mitra pengusaha di perusahaan.

Data yang ada di Kementerian Ketenagakerjaan mulai tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 tentang pembentukan LKS Bipartit dan perkembangan perselisihan HI di perusahaan, sebagai berikut :

Tabel 1. Perkembangan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan

Tahun	Jumlah perusahaan yang wajib membentuk	Jumlah Bipartit	LKS	Perselisihan HI	Mogok Kerja
2018	228.062	16.963	1.532	36	
2019	278.108	17.138	1.586	122	

Sumber : Buku Saku Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2019 (Ketenagakerjaan, 2019)

Data tersebut di atas memperlihatkan perkembangan pada tahun 2018 jumlah perusahaan yang wajib membentuk LKS Bipartit dan yang membentuk LKS Bipartit sejumlah 6% (228.062 Perusahaan) dan terjadinya perselisihan HI sebesar 1.532 kasus, tahun 2019 jumlah perusahaan yang wajib membentuk LKS Bipartit dan yang membentuk LKS Bipartit sejumlah 7% (278.108 Perusahaan) dan terjadinya perselisihan sebesar 1.586 kasus. Berdasarkan data tahun 2018-2019, dapat disimpulkan bahwa semakin bertambahnya jumlah LKS Bipartit ternyata diikuti pula dengan meningkatnya jumlah perselisihan HI dan mogok kerja di perusahaan. Jumlah perselisihan HI tahun 2018-2019 bertambah sebanyak 54 kasus dan jumlah mogok kerja tahun 2018-2019 bertambah sebanyak 86 kasus. Dengan demikian, terbentuknya LKS Bipartit ternyata belum berperan secara efektif untuk mencegah terjadinya perselisihan HI di Perusahaan.

Studi terkait tentang peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan telah banyak dilakukan tetapi pada umumnya penelitian yang dilakukan sebelumnya membahas tentang teori peran dan fungsi LKS Bipartit dalam penyelesaian perselisihan HI di perusahaan. Menurut Marbun et al, 2017 Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kabupaten Deli Serdang diharapkan dapat mendorong pengusaha untuk membentuk LKS Bipartit agar terjalin komunikasi yang lancar di antara kedua belah pihak sehingga tercipta HI yang harmonis di perusahaan. Zulkarnaen (2018) juga menyatakan bahwa sebaiknya dalam penyelesaian perselisihan HI dilakukan dengan cara musyawarah menuju ke arah persatuan dengan mengutamakan ikut serta semua pihak yang terlibat dalam HI serta berpangkal tolak pada sikap harga menghargai setiap pendirian, keinginan semua pihak yang terlibat dalam HI. Sama halnya dengan pendapat penelitian sebelumnya, Dewi dan Parwata (2017) menyatakan tugas LKS Bipartit terkait dengan penyelesaian perselisihan industrial terdapat dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS Bipartit. Penelitian ini juga melanjutkan jurnal sebelumnya yang menyatakan bahwa LKS Bipartit dapat mencegah secara dini terhadap masalah yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, pekerja dapat menyalurkan aspirasinya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Sari & S, 2011).

Berdasarkan dari semua jurnal sebelumnya maka belum ada penelitian tentang analisis efektifitas LKS Bipartit dalam pencegahan perselisihan HI di perusahaan. Ketidakefektifan peran dan fungsi LKS Bipartit mencegah perselisihan HI di perusahaan sesuai dengan data Kemennaker di atas, sangat memprihatinkan bahkan akan berpengaruh pada ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan usaha bagi pengusaha, hal ini akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan akan berpengaruh juga pada tingkat kesejahteraan pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan LKS Bipartit tidak efektif dalam mencegah perselisihan HI di perusahaan.

2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus di perusahaan-perusahaan yang memiliki LKS Bipartit dan Perselisihan HI di wilayah Kota Bekasi. Peneliti mengeksplorasi secara nyata tentang faktor-faktor yang menyebabkan LKS Bipartit belum efektif dalam mencegah terjadinya perselisihan HI. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh dan Mediator Hubungan Industrial (MHI) di kota Bekasi dan Kementerian Ketenagakerjaan.

Tabel 2. Kriteria perusahaan objek penelitian

No	Kriteria	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja
1	Besar	PT. X dan PT. Y	Lebih dari 1.000 pekerja
2	Sedang	PT. AS dan PT. R	Antara 500 – 1.000 pekerja
3	Kecil	PT. G dan PT. J	Kurang dari 500 pekerja

Sumber : Peneliti (2019)

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan dapat dilihat pada pelaksana LKS Bipartit di perusahaan yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh dan pemerintah khususnya MHI baik di kota Bekasi maupun Kementerian ketenagakerjaan.

3.1. Pengusaha

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengusaha PT.X, PT.Y, PT.AS, PT.R, PT.G dan PT.J, menyatakan bahwa mereka sudah mengerti mengenai LKS Bipartit serta peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan. PT X menyatakan bahwa "LKS Bipartit berfungsi untuk melakukan perundingan dengan serikat pekerja apabila terjadi perbedaan pendapat dengan pengusaha". Sementara, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 32/MEN/XII/2008 menyatakan bahwa LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/senat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan HI untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. Apabila dibandingkan antara hasil wawancara dengan

Permenakertrans dapat disimpulkan bahwa pengusaha PT. X belum memahami peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan.

Dengan terbentuknya LKS Bipartit di perusahaan, pihak pengusaha merasa terganggu dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh karena selalu mengajak melakukan pertemuan yang banyak melibatkan beberapa pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh sehingga akan mengganggu pekerja dalam melakukan pekerjaan dan pasti akan mempengaruhi produktifitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengusaha PT. G dan PT. J menyatakan bahwa "saya kurang cocok adanya LKS Bipartit di perusahaan karena semua urusan akan dicampuri oleh pekerja/senat pekerja sehingga membuat pengurus senat pekerja susah diatur dan berani". Selama ini kalau terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh diselesaikan oleh Manager Human Resources Development (HRD) dengan melibatkan atasan pekerja masing masing atau dengan serikat pekerja untuk dilakukan perundingan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengusaha PT. AS dan PT. R menyatakan bahwa "kalau ada perselisihan, langsung pihak HRD mengundang pihak senat pekerja". LKS Bipartit di perusahaan oleh Pengusaha karena diwajibkan Undang-undang yang mengatakan bahwa setiap perusahaan yang mempunyai pekerja lebih dari 50 orang wajib membentuk LKS Bipartit di samping itu karena adanya permintaan dari buyer. Tetapi sering terjadi penolakan dari serikat pekerja/senat buruh kehadiran LKS bipartit di perusahaan.

Banyak pengusaha yang belum dapat membedakan antara perundingan Bipartit dengan perundingan melalui LKS Bipartit, kalau perundingan Bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh manajemen dengan pekerja/buruh, serikat pekerja /senat buruh karena terjadi perselisihan HI sehingga hasilnya sepakat atau tidak sepakat dalam penyelesaian perselisihan HI. Kalau perundingan dalam LKS Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh untuk membicarakan mengenai kesejahteraan pekerja dan kemajuan perusahaan sehingga hasil perundingan adalah rekomendasi ke pengusaha atau pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh. Dari beberapa pendapat tersebut diatas maka dari unsur pengusaha dapat disimpulkan sebagai berikut: Kurangnya pengertian mengenai peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan oleh pengusaha sehingga mempunyai kesalah pengertian mengenai LKS Bipartit di lingkungan pengusaha. Keberadaan LKS Bipartit sangat diperlukan bagi perusahaan terutama dalam hal hal yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan HI di Perusahaan (Sari & S, 2011). Hal ini sesuai dengan pendapat dari pengusaha yang diwawancara bahwa LKS Bipartit mempunyai fungsi dan peran sebagai sistem untuk penyelesaian perselisihan HI di perusahaan, bahwa sesuai dengan (Simanjuntak, 2019) fungsi dan peran LKS Bipartit untuk melakukan pencegahan terjadinya perselisihan HI diperusahaan dengan cara melakukan komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara wakil pengusaha dan wakil serikat pekerja/senat buruh di perusahaan untuk membicarakan dan membahas masalah masalah HI untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan termasuk kesejahteraan pekerja/buruh, Hasil dari musyawarah dalam LKS Bipartit berupa saran saran dan rekomendasi kepada pengusaha dan serikat pekerja/ senat buruh untuk membuat kebijakan perusahaan demi peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja/buruh. Sehingga dalam LKS Bipartit bukan melakukan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan HI antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh dengan pengusaha di perusahaan untuk mencapai kesepakatan

Kurangnya kepedulian terhadap terbentuknya LKS Bipartit di perusahaan, hal ini terlihat LKS Bipartit dapat terbentuk karena perintah dari perundang-undangan dan permintaan dari pihak buyer (customer di luar negeri yang akan membeli hasil produksinya), hal ini sebagai bukti bahwa LKS Bipartit tidak dapat berjalan sesuai dengan peran dan fungsinya apabila ada permintaan dari pihak buyer

Mental pengusaha yang kurang peduli terhadap peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan mengakibatkan tujuan pembentukan LKS Bipartit sulit untuk dicapai. Menurut hasil wawancara dengan pengusaha PT.X menyatakan bahwa "tidak ada pertemuan pengurus LKS Bipartit diperusahaan. Hal tersebut dikarenakan perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja". Sementara LKS Bipartit seharusnya mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu (Hanartani, 2010). Agar LKS Bipartit dapat berperan dan berfungsi dengan baik, pihak perusahaan seharusnya memiliki kesadaran dan komitmen dalam berinovasi untuk kerja sama yang saling menguntungkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh. Pengusaha seharusnya siap untuk berbagi informasi, keterbukaan dan tanggung jawab dalam mempromosikan LKS bipartit di perusahaan serta menyadari bahwa peran dan fungsi LKS Bipartit sangat diperlukan.

3.2. Pekerja/ Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan hasil wawancara ke beberapa pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh mengatakan bahwa banyak yang sudah mengerti tentang LKS Bipartit dan bagaimana peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan sehingga membuat serikat pekerja/senat buruh tidak setuju dibentuknya LKS Bipartit di perusahaan, hal ini didukung juga peran pengusaha kurang peduli keberadaan LKS Bipartit di perusahaan dengan perincian jawaban sebagai berikut:

Pengurus serikat pekerja/senat buruh merasa tersaingi dengan keberadaan LKS Bipartit di perusahaan hal ini didukung oleh pihak pengusaha yang kurang mendukung keberadaan LKS Bipartit di perusahaan karena merasa dicampuri oleh serikat pekerja/senat buruh dalam mengambil keputusan tentang kebijaksanaan perusahaan. Hal ini didukung dengan pernyataan dari SP/SB PT.G dan PT. J yang menyatakan bahwa "sikap serikat pekerja yang banyak menolak kehadiran LKS Bipartit di perusahaan karena merupakan saingannya banyak LKS Bipartit yang belum berfungsi dengan baik sesuai yang diharapkan SDM yang duduk dalam kepengurusan dalam LKS Bipartit belum menunjukkan integritas yang baik".

Dengan adanya serikat pekerja di perusahaan peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan sudah dapat dilaksanakan oleh Serikat pekerja/senat buruh karena tugas dan fungsi serikat pekerja adalah menampung aspirasi dan keluhan pekerja/buruh, menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada pengusaha, memperjuangkan realisasi hak dan kepentingan anggota kepada pengusaha, membantu menyelesaikan perselisihan industrial, meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota, aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan HI yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan dan menyampaikan saran kepada pengusaha baik untuk penyelesaian keluh kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktifitas perusahaan.

Banyak serikat pekerja/senat buruh yang belum dapat membedakan antara perundingan Bipartit dengan LKS Bipartit. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara manajemen dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh untuk menyelesaikan perselisihan HI di perusahaan. Sementara LKS Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh yang duduk dalam kepengurusan LKS Bipartit di perusahaan untuk membicarakan mengenai kesejahteraan pekerja dan kemajuan perusahaan sehingga hasil perundingan berupa saran atau rekomendasi ke pengusaha dan pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh untuk dilanjutkan perundingan secara bipartit untuk menetukan kebijaksanaan perusahaan. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Mubarok (2016) bahwa forum bipartit belum sepenuhnya dipahami oleh para pekerja/buruh. Yang mereka ketahui adalah apabila mereka mendapat masalah dalam perselisihan HI, ada tempat yang mereka tuju untuk mengadukan perselisihan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan pekerja PT. AS dan PT.R menyatakan bahwa "kalau sudah ada serikat pekerja sebaiknya tidak perlu dibentuk LKS Bipartit karena kalau ada perselisihan dapat dibicarakan dengan serikat pekerja".

Dalam beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: kurang adanya komitmen dan dukungan dari pihak pengusaha untuk bekerja sama dan saling menguntungkan satu sama lain, sehingga membuat pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh mempunyai pemikiran peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan itu sama dengan peran dan fungsi serikat pekerja. Fungsi serikat pekerja adalah menampung aspirasi dan keluhan pekerja/buruh, menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada pengusaha, memperjuangkan realisasi hak dan kepentingan anggota kepada pengusaha, membantu menyelesaikan perselisihan HI, meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota, aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan HI yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan dan menyampaikan saran kepada pengusaha baik untuk penyelesaian keluh kesah pekerja maupun untuk penyempurnaan sistem kerja dan peningkatan produktifitas perusahaan. Fungsi serikat pekerja berbeda dengan LKS Bipartit. Dengan kehadiran LKS Bipartit di perusahaan tidak membuat pihak serikat pekerja merasa tertandingin.

Lemahnya kualitas SDM yang duduk dalam pengurus LKS Bipartit mengakibatkan kurangnya berkembang peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan. Keadaan pekerja/buruh memiliki tingkat pendidikan relatif rendah yaitu ada yang tidak tamat SD ditambah lagi dengan mayoritas buruh yang ada tidak memiliki ketrampilan yang memadai sehingga memiliki posisi tawar yang bagus kepada perusahaan (Mubarok, 2016). Terbukti sejak dibentuk sampai sekarang tidak ada pertemuan, pertemuan terjadi apabila ada perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh selain itu tidak pernah melakukan pertemuan. Sehingga program kerja tidak ada dan kalau adanya pertemuan sesuai dengan kebutuhan dan hasil pertemuan belum pernah dilaporkan ke disnaker setempat.

Sesuai tujuan pembentukan LKS Bipartit di perusahaan untuk menciptakan HI yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan, yang anggotanya terdiri dari perwakilan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh maka pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh memiliki peran yang penting untuk membangun kerja sama, motivasi dan inovasi terhadap anggotanya untuk bekerja dengan meningkatkan standar kerja dalam pelaksanaan HI di perusahaan serta menyambut baik komitmen pengusaha untuk membangun kerja sama dalam membentuk LKS Bipartit. Pihak serikat pekerja /serikat buruh wajib meningkatkan kualitas SDM mengenai kepemimpinan baik yang duduk dalam kepengurusan organisasi serikat pekerja/ serikat buruh maupun yang mewakili serikat pekerja/ serikat buruh di kepengurusan LKS Bipartit untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan, mencakup antara lain peranan dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh, efektifitas organisasi pekerja/buruh, metode dan teknik negoisasi, berbagai alternatif peningkatan kesejahteraan pekerja dan lain lain.

Dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM yang duduk di pengurus serikat pekerja/serikat buruh maka akan mengerti perbedaan peran dan fungsi serikat pekerja dengan LKS Bipartit di perusahaan, setelah mengerti perbedaan tersebut maka pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak merasa tersaingi dengan keberadaan LKS Bipartit di perusahaan, sehingga peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan akan berjalan dengan baik, untuk mencegah terjadinya perselisihan HI di perusahaan. Maka LKS Bipartit harus membuat program kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha dan wajib dilaksanakan di perusahaan. Apabila sering terjadinya pertemuan, musyawarah, komunikasi dan konsultasi pengurus LKS Bipartit di perusahaan akan mencegah terjadinya mis komunikasi, perbedaan pendapat sampai dapat menimbulkan perselisihan HI di perusahaan

3.3. Pemerintah

MHI yang berada di Kota Bekasi menyatakan “fungsi LKS Bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan HI untuk kelangsungan hidup pertumbuhan dan perkembangan perusahaan termasuk kesejahteraan pekerja/buruh. LKS Bipartit kurang berkembang karena mental pengusaha karena banyak yang merasa tidak penting keberadaan LKS Bipartit di perusahaan”. Sama halnya dengan mediator yang berada di Kota Bekasi, MHI di Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan penyebab dari kurang efektifnya LKS Bipartit di perusahaan adalah karena “Pembinaan dari kementerian tidak langsung berhubungan dengan Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota tetapi hanya bisa berhubungan dengan provinsi sehingga tidak sampai sasaran di lapangan yaitu para mediator di Dinas kabupaten/kota atau perusahaan. Kualitas SDM yang duduk dalam kepengurusan kurang mengerti tugas dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan.”

Berdasarkan wawancara di atas, kurang berperan dan berfungsi LKS Bipartit di perusahaan karena mental pengusaha kurang peduli dalam menjalankannya. Hal ini karena pengusaha menganggap kurang menguntungkan pengusaha sehingga timbul akronim “tukiyem” (terbentuk langsung diam) dan sumber daya manusia yang duduk dalam kepengurusan LKS Bipartit di perusahaan kurang berperan, kreatif serta inovasi dalam menjalankan LKS Bipartit di perusahaan. Selain itu serikat pekerja/serikat buruh merasa tertandingi dengan hadirnya LKS Bipartit di perusahaan dan kurang jumlah petugas MHI di dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kurangnya jumlah petugas MHI di daerah berdampak kurangnya pembinaan HI di perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Sari (2011) bahwa salah satu faktor penghambat dari Pemerintah yaitu adanya keterbatasan personil untuk melakukan pembinaan baik terhadap pembentukan maupun pengembangan keberadaan LKS Bipartit di Perusahaan. Data yang ada di Direktorat Pencegahan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jumlah MHI pada tahun 2019 sejumlah 836 orang dan tahun 2018 sejumlah 913 orang, sehingga kalau dilihat pertumbuhan jumlah MHI mengalami pertumbuhan negatif ini dikarenakan adanya mutasi, pensiun dan meninggal dunia dan hal ini tidak diimbangi dengan adanya pelatihan calon mediator di Kementerian Ketenagakerjaan.

Dari pendapat mediator tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong supaya LKS Bipartit dapat berperan dan berfungsi secara efektif di perusahaan pihak pemerintah tidak bisa hanya mengharapkan kepatuhan dari pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan mengandalkan pendekatan dari sesi hukum tetapi harus diiringi dengan upaya-upaya lain yang dapat menyadarkan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Disamping itu komunikasi merupakan kunci utama dalam mengelola LKS Bipartit. Selain serikat pekerja, forum komunikasi lainnya di perusahaan adalah LKS Bipartit yang terdiri dari perwakilan manajemen perusahaan dan perwakilan pekerja (Fatyandri & Muchsinati, 2014). Program penyuluhan intensif dan komprehensif mengenai peran dan fungsi LKS Bipartit lebih ditingkatkan agar semakin banyak pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang

mengerti dan sadar akan manfaat LKS Bipartit di perusahaan. Program penyuluhan tersebut seperti pemasangan iklan layanan masyarakat atau *snapshot* di televisi merupakan bentuk penyuluhan yang paling efektif karena dapat menjangkau seluruh daerah secara nasional dan dapat membentuk opini yang positif di masyarakat pelaku proses produksi barang dan jasa sehingga dapat meluruskan persepsi yang negatif yang berkembang selama ini terhadap LKS Bipartit di lingkungan pelaku proses produksi barang dan jasa di suatu perusahaan.

Penyuluhan selain dengan pemasangan iklan di televisi juga bisa melalui pemasangan iklan billboard di jalan jalan strategis, Bimbingan teknis, seminar workshop, pemberian penghargaan (reward) kepada LKS Bipartit terbaik, dll. Banyak program yang dimungkinkan disusun bersama oleh pengurus LKS Bipartit dimana keanggotaanya terdiri dari dua pihak, yakni pengusaha dan pekerja. Kegiatan tersebut meliputi: training dan seminar, kegiatan olahraga, kegiatan sosial/donasi, dan kegiatan lain-lain (kegiatan keagamaan, beasiswa prestasi anak karyawan, dan perayaan ulang tahun karyawan) (Hakim *et al*, 2016). Dengan demikian akan semakin banyak pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang mengerti dan sadar tentang arti penting peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan sehingga merasa membutuhkan kehadiran LKS Bipartit di perusahaannya bukan karena keterpaksaan.

4. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan LKS Bipartit tidak efektif mencegah perselisihan hubungan industrial di perusahaan. Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan LKS Bipartit belum efektif mencegah perselisihan Hubungan Industrial (HI) di perusahaan karena mental pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan LKS Bipartit di perusahaan dan lemahnya kualitas kepemimpinan SDM baik dalam kepengurusan LKS Bipartit di perusahaan maupun di pengurusan serikat pekerja/serikat buruh serta kurangnya jumlah Mediator Hubungan Industrial (MHI) di setiap Kabupaten/Kota dan Provinsi di seluruh Indonesia.

Rekomendasi

Kementerian ketenagakerjaan khususnya Dinas Tenaga Kerja baik di kota/kabupaten dan provinsi harus mengubah dalam melakukan pendekatan kepada pelaku proses produksi barang dan jasa yang selama ini dilakukan dengan pendekatan sesi hukum saja tetapi perlu didukung penyuluhan yang intensif dan konprehensif dengan pemasangan iklan layanan masyarakat atau *snapshot* di televisi karena dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat sehingga dapat membentuk opini positif di masyarakat dan menghilangkan persepsi negatif LKS bipartit di masyarakat. Selain itu penyuluhan yang lain juga perlu di intensifkan seperti pemasangan iklan Billbord di jalan jalan strategis, Bimtek, Seminar dan lain-lain. Dengan demikian semakin banyak pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang mengerti dan sadar arti pentingnya LKS Bipartit di perusahaan.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada para pengusaha, pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh serta para pihak yang telah memberikan kontribusi berupa saran dan kontribusi lainnya terhadap penyelesaian penulisan penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Ucapan terima kasih kepada pembimbing Bapak Dr. R.N. Afsdy Saksono, M.Sc. (Lembaga Administrasi Negara) dan Bapak Sahat Sinurat, S.H. M.H. (Kementerian Ketenagakerjaan) yang membimbing dari awal dalam penulisan ini..

Daftar Referensi

- Aruan, R. 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial)*. Bekasi: CV. Mitrasinergi Bangun Insani.
- Dewi, D. T., dan Parwata, N. I. 2017. Susunan Keanggotaan dan Tugas LKS Bipartit terkait Penyelesaian Hubungan Industrial. *Kertha Semaya*, 5(1): 1-5.
- Dhulhijahyani , F., Sjamsuddin, S., dan Nuh, M. 2020. Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Jurnal Profit*, 14(1):32-41.
- Fatyandri, A. N., dan Muchsinati, E. S. 2014. Pengaruh dan Peran Manajer SDM Terhadap Keharmonisan Hubungan Industrial di Kota Batam. *Jurnal Manajemen*, 14(1):1-14.
- Fauziyah. 2011. Tanggunggugat Buruh Terhadap Kerugian Perusahaan yang Timbul Karena Kelalaianya Dalam Hubungan Kerja. *Fairness And Justice*, 7(1):142-160.

- Hakim , A. L., Udiana , I. M., dan Pujawan, I. M. 2016. Pelaksanaan Pasal 106 Undung-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Mercure Resort Sanur Bali. *Kertha Semaya*, 4(3):1-5.
- Hanartani, M. M. 2010. *Pengantar Hukum Perburuhan* . Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsostek Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Junior, J. W. 2019. Pelanggaran Administrasi Atas Ketentuan-Ketentuan Hukum Di Bidang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societas* , 7(5):105-113.
- Ketenagakerjaan, K. 2019. *Buku Saku Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2019*. Jakarta: Kemnaker.
- Marbun, R. J., Ginting, B., Tarigan, P., dan Agusmidah. 2017. Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit Perusahaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Deli Serdang. *USU Law Jurnal*, 5(1):173-185.
- Mubarok, M. Z. 2016. Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek). *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 6(2):127-139.
- Sari, I. K., dan S, D. A. 2011. Peran Lembaga Kerjasama Bipartit Sebagai Forum Dalam Menyelesaikan Masalah Ketenagakerjaan Pada Perusahaan di Kabupaten Sukoharjo . *Dinamika Hukum*, 1(2):64-74.
- Simanjuntak, P. J. 2019. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: UII Publishing.
- Suhandi. 2017. Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. *Perspektif*, 22(1):80-98.
- Widyastuti, T. V., Irawan, G., dan Hapsari, A. D. 2019. Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Kota Tegal Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. *Diktum Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1):82-96.
- Zulkarnaen, A. H. 2018. Eksistensi Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Perspektif Negara Kesejahteraan dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1):45-57.