



JIHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000<https://dinastirev.org/JIHP> ✉ dinasti.info@gmail.com ☎ +62 811 7404 455DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan dan Perbandingannya dengan Negara Singapore

Raymond Natanael¹¹ Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, remon.ok@gmail.comCorresponding Author: remon.ok@gmail.com

Abstract: *In an effort to prevent industrial relations problems, various alternative media or techniques can be used to reduce them. One way that can be done is to create a communication and consultation forum with representatives from both parties, both employers and employees. The term "bipartite cooperation institution" is then more often used to describe this forum. Employers find it easier to avoid labor relations conflicts because this institution has many advantages, positions, and functions. Unfortunately, in reality, there are still many companies that do not have and have not used bipartite cooperation institutions. The purpose of this study is to determine and explain the function of the company's bipartite cooperation institution in preventing labor conflicts and the factors behind the formation of this cooperation institution. Legal documents are the source of secondary data for this study which uses a normative legal approach. Data analysis was carried out using a logical reasoning flow. The results of the study indicate that the company's bipartite cooperation institution has three (three) functions that have a positive impact on the development of companies registered with the local Manpower Office as a bipartite cooperation institution. The inability of company management and employees to understand the provisions for the establishment of a bipartite cooperation institution and the provisions of administrative sanctions that must be received if they are violated is one of the many reasons why the institution was not formed in an effort to prevent industrial relations disputes. The author then tries to compare the procedures for resolving labor conflicts in Singapore and Indonesia, and finds that Singapore has a simpler approach.*

Keyword: *Role, Bipartite Cooperation Institute, Industrial Relations.*

Abstrak: Dalam upaya pencegahan terjadinya masalah hubungan industrial, berbagai alternatif media atau teknik dapat digunakan untuk memperlemahnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk forum komunikasi dan konsultasi dengan perwakilan pengusaha dan buruh. Istilah “lembaga kerja sama bipartit” kemudian lebih sering digunakan untuk menggambarkan forum ini. Pelaku usaha merasa lebih mudah menghindari konflik hubungan industrial karena banyaknya manfaat dari sifat, tugas, dan fungsi lembaga ini. Namun, pada kenyataannya, masih banyak pelaku usaha yang belum memiliki dan tidak menggunakan lembaga kerja sama bipartit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan

menjelaskan fungsi lembaga kerja sama bipartit perusahaan dalam mencegah terjadinya konflik ketenagakerjaan, serta alasan mengapa perusahaan tidak mendirikan lembaga kerja sama bipartit dalam upaya pencegahan terjadinya konflik ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, analisis data menggunakan penalaran deduktif, dan data sekunder berupa dokumen hukum. Berdasarkan hasil penelitian, lembaga kerja sama bipartit perusahaan memiliki tiga (tiga) fungsi yang berdampak positif terhadap perkembangan usaha yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan setempat sebagai lembaga kerja sama bipartit. Kurangnya pemahaman pimpinan dan karyawan perusahaan terhadap ketentuan pembentukan lembaga kerja sama bipartit dan ketentuan berbagai sanksi administratif yang harus diterima apabila dilanggar menjadi salah satu penyebab tidak terbentuknya atau tidak terbentuknya lembaga kerja sama bipartit perusahaan dalam upaya mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Kemudian penulis juga mencoba membandingkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Negara Singapura dimana proses penyelesaian lebih mudah dan cepat bila dibandingkan dengan di Indonesia. Tercatat Singapura memiliki aplikasi *E-Mediation* yang difungsikan sebagai sarana untuk konsultasi berupa *chatbox* tanpa harus datang untuk tatap muka dan untuk mediasi juga dilaksanakan secara online melalui aplikasi tersebut.

Kata Kunci: Peranan, Lembaga Kerjasama Bipartit, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Berdasarkan prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terjalin antara pemerintah, pekerja/buruh, dan pelaku bisnis di bidang produksi barang dan/atau jasa. Hubungan muncul antara sikap dan perilaku, pola kerja sama, perselisihan dan cara penyelesaiannya, dan sebagainya. Untuk membangun interaksi yang harmonis, dinamis, dan menguntungkan bagi suatu perusahaan, hubungan industrial sangatlah penting.

Mekanisme pengaturan hubungan industrial secara yuridis terdapat di dalam “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 103 undang-undang tersebut menyatakan bahwa hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui: serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartite, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Penyelenggaraan sarana prasarana hubungan industrial diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut di atas. Salah satunya adalah penyelesaian hubungan ketenagakerjaan. Konflik di “Tempat Kerja Perselisihan” terjadi ketika terdapat ketegangan antara pengusaha dan karyawan, atau antara pengusaha dan serikat pekerja atau buruh, sebagai akibat dari pelecehan, ancaman, atau penyalahgunaan kekuasaan dalam salah satu bidang berikut: hak, kemitraan, pemutusan hubungan kerja, atau perkawinan serikat dalam suatu organisasi. Pembahasan penyelesaian secara bipartit wajib dilakukan setiap kali timbul permasalahan hubungan industrial. Mekanisme bipartit dapat diterapkan dalam suatu organisasi yang disebut lembaga kerja sama bipartit yang beranggotakan wakil pengusaha, wakil pekerja, dan wakil serikat pekerja/serikat buruh.

Suatu organisasi di tingkat korporat yang berfungsi sebagai wadah untuk berdialog, berkonsultasi, dan berdiskusi antara manajemen dan karyawan dalam rangka membangun hubungan kerja yang positif dan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan secara adil dikenal sebagai lembaga kerja sama bipartit. Setiap bisnis yang mempunyai lima puluh (lima puluh) karyawan atau lebih harus mendirikan tempat kerja bipartit.

Perusahaan harus memiliki lembaga kerja sama bipartit, terutama jika menyangkut

masalah ketidakmampuan dalam menjalin hubungan industrial. Sayangnya, masih banyak bisnis yang kekurangan dan belum memanfaatkan fasilitas unik ini.

Kesenjangan hubungan industrial rentan terjadi dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh karena hubungan kerja yang terjalin di dalam perusahaan lebih menitikberatkan pada target dan keuntungan yang berbanding lurus dengan tekanan kerja yang dialami pekerja.

Jika ditelusuri lebih lanjut bagaimana penyelesaian masalah hubungan industrial, dapat dikatakan bahwa masalah tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan dengan membentuk suatu forum keanggotaan yang beranggotakan wakil dari pengusaha dan pekerja/buruh. Lembaga ini lebih dikenal dengan sebutan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit).

Dengan adanya LKS Bipartit di perusahaan, dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan pekerja/buruh antara lain : “meningkatkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, mempererat hubungan silaturahmi dan keakraban antara manajemen dengan pekerja/buruh, mencegah terjadi dan berkembangnya masalah dalam hubungan industrial serta melahirkan inspirasi untuk inovasi.”

Penulis juga mengangkat perbandingan perselisihan hubungan industrial dengan negara Singapura yang dianggap sebagai negara maju dan berkembang dan telah banyak memodifikasi cara mediasi perselisihan hubungan industrial dengan memakai aplikasi *e-mediation* yang memberikan banyak kemudahan bagi para pekerja yang hak-haknya tidak diberikan oleh Pengusaha.

Hal inilah yang memicu Penulis untuk melakukan penelitian terhadap berbagai permasalahan yang berkaitan dengan “Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan dan Perbandingannya Dengan Negara Singapore.”

METODE

Penelitian hukum yuridis normatif digunakan dalam karya ini. Penelitian hukum yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka yang telah dipublikasikan dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Karena meneliti nilai struktur koperasi bipartit dalam bisnis sebagai sarana menghindari gangguan dalam hubungan ketenagakerjaan, maka penelitian ini bersifat normatif.

Pendekatan normatif digunakan dalam metodologi penelitian ini. Meneliti suatu masalah hukum menggunakan pendekatan normatif memerlukan membaca undang-undang, yurisprudensi, dan kerangka teoritis yang relevan. Penelitian ini menggunakan teknik normatif, yang sering dikenal sebagai pendekatan legislatif, karena menyelidiki semua hukum dan peraturan yang berlaku pada subjek permasalahan hukum yang diselidiki. Selain itu, dalam penelitian ini juga dikaji teori-teori tentang fungsi lembaga koperasi bipartit korporasi dalam mencegah terjadinya hubungan industrial. Teori-teori tersebut didasarkan pada literatur tentang isu-isu terkini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan atau diperoleh dari berbagai sumber hukum yang relevan dengan penelitian melalui pemanfaatan dokumen hukum, seperti bahan hukum utama (seperti peraturan), sumber hukum sekunder (seperti makalah penelitian), jurnal yang relevan dengan topik penelitian, dan berita terkini yang mungkin mendukung kesimpulan penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah analisis data yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan secara metodis dan logis untuk mendapatkan kejelasan dalam pemecahan masalah dan menarik kesimpulan ilmiah. Karena analisis data dilakukan setelah semua data yang diperlukan telah dikumpulkan, penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Frasa “hubungan industrial” mengacu pada interaksi yang terjadi antara pengusaha dan karyawan dalam lingkungan bisnis atau industri yang memengaruhi kepentingan mereka. Hubungan yang timbul mencakup pola kerja sama, sikap dan perilaku, perselisihan dan cara penyelesaiannya, dan masih banyak lagi.

Istilah “hubungan industrial” mengacu pada hubungan yang terjalin antara semua pihak yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Para pemangku kepentingan tersebut meliputi: manajemen, pekerja, pemasok, konsumen, pengusaha pengguna, dan masyarakat setempat. Bersama para pemangku kepentingan tersebut, muncul pelaku hubungan industrial melalui keterlibatan hakim pengadilan hubungan industrial, arbiter, konsiliator, dosen, dan mediator.

Mekanisme pengaturan hubungan industrial diatur di dalam “Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut peraturan tersebut, pengertian hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Karena tenaga kerja dalam sistem produksi yang maksimal saling berhubungan, maka diperlukan interaksi antar pekerja yang kuat. Sejak saat itu, orang mulai meneliti dan membicarakan tentang isu bagaimana karyawan dan pengusaha berinteraksi, yang merupakan cikal bakal bidang hubungan industrial yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Bidang ini dikenal sebagai Hubungan Industrial Pancasila dan berkembang serta tumbuh sesuai dengan kepribadian bangsa yang khas.

Hubungan Industrial yang berlaku di Indonesia adalah “Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia.” Adapun ciri-ciri dari Hubungan Industrial Pancasila adalah :

1. Mengakui dan menganggap bahwa bekerja merupakan salah satu cara untuk menunjukkan bakti kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang lain, masyarakat, bangsa, dan negara, selain sebagai sarana untuk mencari nafkah.
2. Memandang karyawan sebagai manusia yang unik, bermartabat, dan bermartabat, bukan hanya sebagai komponen produktivitas.
3. Memandang pengusaha dan karyawan sebagai pihak yang memiliki kepentingan yang sama, terutama untuk kemajuan perusahaan, bukan sebagai pihak yang saling bersaing, karena keberhasilan suatu perusahaan akan menguntungkan semua pemangku kepentingan.
4. Setiap perselisihan antara pengusaha dan karyawan harus diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat secara kekeluargaan.
5. Hak dan tanggung jawab kedua belah pihak dalam perusahaan harus seimbang, keseimbangan ini dibangun atas dasar rasa keadilan dan kepatutan, bukan atas dasar perimbangan kekuasaan.

Apabila perusahaan selalu berupaya untuk memaksimalkan keuntungan dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja atau buruh, maka sistem hubungan industrial dapat menimbulkan konflik yang berkelanjutan. Akibatnya, pekerja dan buruh menerima

kompensasi yang kecil tanpa kenaikan pendapatan nominal setiap tahunnya. Hal ini berujung pada konflik kepentingan yang berkelanjutan dan aksi mogok atau tindakan lain oleh pekerja dan buruh yang niscaya akan menurunkan pendapatan perusahaan.

Untuk dapat menyediakan tempat kerja yang aman, mendukung, dinamis, dan berkeadilan, suatu peraturan atau perundang-undangan yang berkaitan dengan hubungan industrial harus memiliki sistem pengaturan yang sah. Hal ini dikarenakan para pelaku yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa mengalami interaksi industrial yang aman, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Serikat pekerja/serikat buruh, kelompok pengusaha, lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, kebijakan perusahaan, perjanjian kerja bersama, undang-undang ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian masalah hubungan industrial merupakan beberapa bentuk pelaksanaan hubungan industrial.

Pelaksanaan sarana prasarana hubungan industrial tersebut diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut di atas. Salah satunya adalah penyelesaian hubungan ketenagakerjaan. Hubungan Tempat Kerja Pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mempunyai perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan konflik yang disebabkan oleh adanya intimidasi hak, intimidasi kemitraan, intimidasi pemutusan hubungan kerja, dan intimidasi antar pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan “Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008, LKS Bipartit didefinisikan sebagai forum komunikasi serta konsultasi yang didalamnya berkaitan dengan hubungan industrial pada satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha serta serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat di dalam instansi yang telah bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.”

Setiap perusahaan yang mempunyai karyawan sebanyak lima puluh (50) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pekerja sendiri menjadi anggota LKS Bipartit perusahaan. LKS Bipartit memiliki fungsi sesuai dengan apa yang diamanatkan pada “Pasal 106 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Fungsi LKS Bipartit yang dipaparkan di atas pada dasarnya sama seperti yang tertuang dalam Pasal 3 Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008, disebutkan bahwa fungsi dari LKS Bipartit dalam rangka pengembangan hubungan industrial demi kemajuan perusahaan dan juga termasuk di dalamnya kesejahteraan bagi buruh itu sendiri.” Oleh karena itu, apabila LKS Bipartit ditetapkan sebagai wadah pembahasan berbagai permasalahan hubungan industrial di perusahaan, maka dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja guna menjaga kelangsungan usaha dan terciptanya keharmonisan dalam bekerja. Diharapkan proses konsultasi dan komunikasi yang dituangkan dalam LKS Bipartit dapat mencegah timbulnya permasalahan hubungan ketenagakerjaan.

Profitabilitas dan produktivitas perusahaan dapat terganggu apabila terjadi permasalahan hubungan industrial. Untuk mencapai tujuan pelatihan hubungan industrial, yaitu terciptanya keharmonisan kerja dan usaha, lembaga kerja sama bipartit memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya hal tersebut. Produktivitas dan kinerja usaha dapat meningkat apabila pekerja dan pengusaha memiliki lingkungan kerja yang aman.

Menurut data yang dihimpun, misalnya dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi, saat ini terdapat 450 perusahaan di Kota Administrasi Jakarta Utara yang telah memiliki dan mengoperasikan lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kedua perusahaan tersebut, lembaga kerja sama bipartit sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian konflik hubungan industrial. Upaya atau proses bipartit dalam suatu organisasi yang beranggotakan wakil pekerja/buruh

dengan pengusaha (lembaga kerja sama bipartit) merupakan langkah awal yang dilakukan apabila terjadi keresahan atau perselisihan antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya.

Bahkan pencegahan terjadinya gangguan hubungan industrial dapat dipengaruhi oleh adanya mekanisme kerja sama bipartit. Karena komunikasi yang baik terjadi dalam lembaga koperasi bipartit untuk menumbuhkan budaya saling percaya, memotivasi keterlibatan, dan memberikan konteks bagi proses pengambilan keputusan perusahaan. Hasilnya, bisnis menjadi lebih produktif dan mengadopsi strategi baru untuk melindungi karyawan dan menghargai usaha mereka.

Faktor-faktor yang Menyebabkan Belum / Tidak Dibentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Ketika pekerja dan pengusaha berkolaborasi untuk membangun lingkungan bisnis yang positif, pembangunan ekonomi pun terdorong. Isu-isu pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu isu paling signifikan yang dihadapi pertumbuhan ekonomi. Salah satu strategi untuk mencapai tujuan pembangunan sektor ketenagakerjaan adalah dengan meminimalkan gangguan dalam hubungan industrial yang dapat membahayakan upaya untuk membangun hubungan industrial yang positif melalui organisasi kerja sama Bipartit.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari Suku Dinas Tenaga Kerja, “Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, jumlah Perusahaan yang terdapat di Kota Jakarta Utara berjumlah 36.319 perusahaan. Perusahaan yang wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit atau sudah memenuhi persyaratan sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 106 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berjumlah ±30.000 perusahaan. Namun sayangnya, yang sudah membentuk lembaga kerjasama bipartit dan sudah terdaftar Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, jumlah Perusahaan yang terdapat di Kota Jakarta Utara hanya berjumlah 450 perusahaan.”

Hal ini menunjukkan bahwa pelaku usaha masih belum sepenuhnya menyadari perlunya mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, peran pemerintah dalam menegakkan peraturan perundang-undangan di tingkat daerah masih minim. Hal ini dibuktikan dengan masih minimnya kepastian hukum bagi pelaku usaha yang melanggar ketentuan pasal 106 UU Ketenagakerjaan.

Berikut ini beberapa alasan yang menyebabkan perusahaan tidak dapat membentuk lembaga kerja sama bipartit dalam upaya menghindari konflik hubungan ketenagakerjaan:

1. Pimpinan perusahaan enggan mengakui pentingnya keberadaan lembaga kerja sama bipartit dalam perusahaan. Akibatnya, perusahaan berkesimpulan bahwa pembentukan lembaga yang unik untuk menghindari konflik tidaklah diperlukan. Namun, di lapangan ditemukan keadaan di mana perusahaan lebih memilih menggunakan komunikasi dua arah dalam bentuk debat untuk mencapai mufakat tanpa pembentukan struktur kerja sama bipartit. Sebagai garis pertahanan pertama terhadap konflik dalam perusahaan, hal ini dianggap memadai. Ditemukan pula bahwa media dan prosedur lain dengan tujuan yang sama dibentuk sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan tidak memahami perlunya pembentukan struktur kerja sama bipartit. Wawancara dengan sejumlah perusahaan di Kota Jakarta Utara menunjukkan bahwa banyak pimpinan perusahaan yang masih belum mengetahui ketentuan yang tercantum dalam Pasal 106 dan 190 UU Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan belum membentuk lembaga kerja sama bipartit atau telah memenuhi kriteria yang tercantum dalam Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, maka pimpinan perusahaan mungkin belum sepenuhnya mengetahui aturan sanksi administratif.

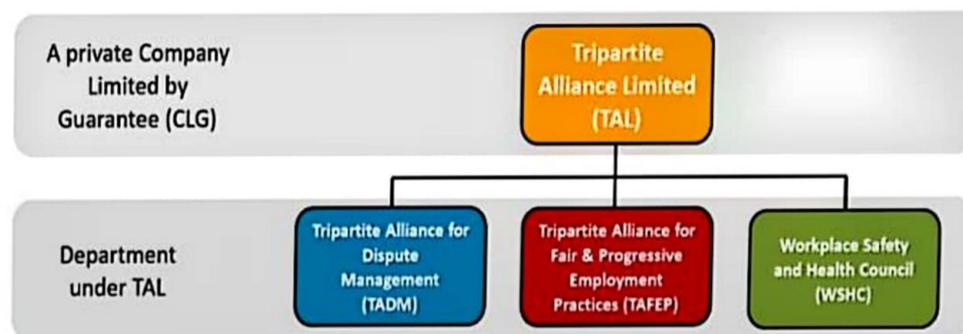
3. Perusahaan yang telah memahami ketentuan yang tercantum dalam “Pasal 106 dan 190 UU Ketenagakerjaan, tetapi terkendala dengan ketentuan pembentukan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit, serta biaya yang sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan, dapat menjadi objek keberatan.” Selain itu, diperlukan perwakilan pekerja untuk pembentukan lembaga kerja sama bipartit. Hal ini dinilai oleh perusahaan bertentangan dengan norma dan kebijakan yang telah ditetapkan secara sepihak oleh perusahaan.
4. Perusahaan tertentu beranggapan bahwa pengaturan kewajiban mereka untuk membentuk lembaga kerja sama bipartit dapat mengurangi kewenangan yang telah ada. Dengan pembentukan lembaga kerja sama bipartit, perusahaan berharap pekerja tidak akan mengikuti aturan dan ketentuan perusahaan dan dapat memberikan tekanan kepada perusahaan untuk memenuhi sejumlah tuntutan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.
5. Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk di dalam suatu perusahaan dianggap memiliki tujuan yang sama dengan koperasi bipartit. Perusahaan menganggap keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sudah cukup untuk mewakili kepentingan atau kebutuhan pekerja. Sementara itu, karyawan menganggap keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sudah cukup untuk mewakili kepentingan atau kebutuhan mereka di dalam suatu perusahaan. Mengingat fungsi dan peran serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan sudah memadai dan dapat dijalankan, maka baik perusahaan maupun pekerja/serikat buruh berpendapat bahwa tidak perlu lagi dibentuk lembaga khusus untuk penanggulangan perselisihan. Salah satu cara untuk melaksanakan hubungan industrial sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 103 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah melalui serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu, belum dipahami secara baik bahwa serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat bertindak sendiri dalam menegakkan hubungan industrial, terutama jika dihadapkan pada kepentingan yang saling bertentangan seperti kepentingan umum dan kepentingan pengusaha. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesenjangan kepentingan tersebut, diperlukan lembaga koperasi bipartit.
6. Masih terdapat karyawan yang belum mengetahui tujuan, arti penting, dan manfaat lembaga kerja sama bipartit di dunia usaha. Hal ini disebabkan oleh: “(i) minimnya pengetahuan masyarakat, (ii) ketidaktahuan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan (iii) belum adanya sosialisasi dari pemerintah kepada pekerja tentang masalah ketenagakerjaan di tempat kerja. Akibatnya, pekerja dan buruh kurang tertarik dengan strategi hukum ketenagakerjaan yang dapat digunakan untuk melindungi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya.”
6. Pemerintah, khususnya Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, belum mampu memberikan pelatihan kepada banyak perusahaan di Kota Administrasi Jakarta Utara secara efektif. Hal ini meliputi penyuluhan dan sosialisasi mengenai peran dan fungsi lembaga kerja sama bipartit, manfaat dan keuntungan lembaga tersebut, serta sanksi administratif yang dijatuhkan kepada perusahaan.
7. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan, belum ada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengenaan sanksi administratif. Bila tidak ada pengawasan dan sanksi hukum yang berat tidak pernah ditegakkan ketika korporasi melanggar ketentuan pembentukan lembaga kerja sama bipartit, hal itu berdampak buruk pada kurangnya respons perusahaan. Perusahaan yang melanggar larangan pasal ini tidak jera karena tidak ada kepastian hukum.

Pada kesempatan ini penulis juga mencoba membandingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan negara tetangga Indonesia yaitu Singapura. Sesuai hasil wawancara kepada salah satu mediator di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang berkesempatan melakukan studi banding ke negara Singapura didapati bahwa terdapat *Lembaga Tripartite Alliance For Dispute Management (TADM) & Central Provident Fund (CPF)*.

TRIPARTITE ALLIANCE FOR DISPUTE MANAGEMENT (TADM)

Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM) merupakan bagian dari *Tripartite Alliance Limited (TAL)*. TADM didirikan pada tahun 2017 oleh *National Trades Union Congress (NTUC)*, *Singapore National Employers Federation (SNEF)* dan *Ministry of Manpower (MOM)* Singapura. Terdapat 71 serikat pekerja di Singapura, di mana mayoritas berada dibawah NTUC. *Tripartit Alliance Limited (TAL)* bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah melalui lembaga dibawahnya, diantaranya

1. *Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)* berfokus pada penyelesaian perselisihan (selain perselisihan kepentingan) antara pengusaha dan pekerja di tempat kerja, dengan menyediakan proses yang terstruktur, efisien, dan adil melalui mediasi dan arbitrase.
2. Pendekatan ini bertujuan untuk menghindari proses peradilan yang panjang dan biaya yang tinggi serta mengutamakan resolusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.
3. *Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)* juga menawarkan layanan konsultasi dan bantuan kepada pengusaha dan pekerja dalam memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing.
4. Layanan yang disediakan oleh *Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)* merupakan bagian dari upaya pemerintah Singapura untuk memfasilitasi dialog dan penyelesaian perselisihan yang baik di tempat kerja, dengan harapan dapat memperkuat hubungan antara pengusaha dan pekerja serta mengurangi potensi konflik.
5. Jumlah Mediator di *Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)* berjumlah 50 s.d. 70 orang, sedangkan Mediator di MoM hanya 10 s.d. 15 orang. Mediator *Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM)* merupakan orang-orang yang sudah berpengalaman di bidangnya, yaitu berasal dari *Ministry of Manpower (MOM)* Singapura, pengadilan, dan *human resources manager*. Hal dimaksud memastikan ada keyakinan (*respect*) pekerja kepada mediator. Semua Mediator didaftarkan ke pengadilan untuk memperoleh sertifikat legal.



Gambar 1. Tripartite Alliance For Dispute Management

Adapun layanan *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM) adalah sebagai berikut:

1. *Advisory*, untuk membantu karyawan dan pengusaha dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan.
2. Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan secara damai, antara lain:
 - a. Mengklaim hak-hak pekerja, seperti upah, upah lembur, cuti, THR, bonus, dan lain-lain. Penyelesaian perselisihan hak dimaksud berpedoman pada UU Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja.
 - b. Mengklaim pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Untuk perselisihan PHK, harus dilaporkan terlebih dahulu ke *Ministry of Manpower* (MOM) Singapura sebelum diproses di *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM).

Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP)

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP) “bertujuan untuk mempromosikan praktik ketenagakerjaan yang adil dan progresif di tempat kerja.”
2. Fokus utamanya adalah “untuk mengurangi diskriminasi di tempat kerja dan memastikan kesetaraan peluang bagi semua individu yang bekerja di Singapura.”
3. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP) “memberikan panduan dan memberikan saran tentang praktik ketenagakerjaan yang adil dan inklusif, menawarkan sumber daya dan pelatihan, serta mempromosikan budaya kerja yang inklusif guna menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi semua individu tanpa memandang latar belakang atau karakteristik mereka.”

Workplace Safety and Health Council (WSHC)

1. Workplace Safety and Health Council (WSHC) “didirikan untuk mempromosikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.”
2. Workplace Safety and Health Council (WSHC) “bertanggung jawab dalam pengembangan kebijakan, strategi, dan inisiatif untuk meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja di Singapura.”
3. Tujuan utama Workplace Safety and Health Council (WSHC) adalah “untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan dengan menyediakan pedoman, pelatihan, dan sumber daya bagi perusahaan dan individu untuk meningkatkan kesadaran akan praktik keselamatan dan kesehatan yang baik di tempat kerja.”

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Singapura

Sebelum 2017, semua perselisihan langsung ke pengadilan dan berbiaya tinggi. Sekarang harus melalui *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM) sebelum ke pengadilan, yang mana biaya untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan di *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM) hanya \$10 Singapura.

Ministry of Manpower (MOM) Singapura hanya menangani perselisihan *collective agreement*, sedangkan perselisihan lainnya diselesaikan di *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM). Penyelesaian perselisihan di TADM tidak membolehkan menggunakan pengacara. Apabila perselisihan tidak terpecahkan setelah mediasi di *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM), dapat dirujuk ke *Employment Claims Tribunal* (ECT) (bagian dari Pengadilan Negeri). Saat berproses di pengadilan, baru diperbolehkan menggunakan jasa pengacara. Dari 10.000 kasus yang masuk ke *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM), sekitar 80% kasus tuntutan ketenagakerjaan berhasil di selesaikan melalui proses mediasi. Dari 80% kasus yang di tangani di *Tripartite Alliance for*

Dispute Management (TADM), Sebagian besar kasus ketenagakerjaan dapat diselesaikan dalam kurun waktu 2 bulan di *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM).

Dari kasus mengenai upah, 90% kasus dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 2 bulan dan 10% kasus diselesaikan antar 2 s.d. 6 bulan. Dari 9 dari 10 pekerja mendapatkan gajinya secara penuh melalui *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM) dan 93% mendapatkan gaji secara penuh, 4% mendapatkan setengah gajinya dan hanya 3% saja pekerja yang tidak mendapatkan hak upahnya. Sedangkan tuntutan mengenai PHK yang tidak adil, 84% kasus dapat diselesaikan kurang dari 2 bulan dan 16% diselesaikan anatar 2 s.d 6 bulan. Setiap Tahun *Tripartite Alliance for Dispute Management* (TADM) akan menerbitkan laporan kinerja yang telah dilakukan untuk diberitahukan kepada masyarakat di Singapura.

KESIMPULAN

1. Bahwa sesuai “Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008, LKS Bipartit didefinisikan sebagai forum komunikasi serta konsultasi yang didalamnya berkaitan dengan hubungan industrial pada satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha serta serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat di dalam instansi yang telah bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.” Produktivitas dan kinerja bisnis dapat ditingkatkan jika karyawan dan wirausahawan merasa damai.
2. Setiap perusahaan yang memiliki lima puluh (50) orang karyawan atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pekerja sendiri merupakan anggota LKS Bipartit perusahaan. Terkait masalah ketenagakerjaan, Lembaga Kerjasama Bipartit memberikan masukan, saran, dan pandangan kepada pengusaha atau pemerintah. Dalam “KepMen Nakertrans No 225/Men/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan susunan LKS Bipartit di perusahaan menjelaskan tentang fungsi LKS Bipartit adalah sebagai forum Komunikasi, Konsultasi, musyawarah antara pengusaha dan pekerja atau wakil pekerja/buruh di tingkat perusahaan, serta membahas masalah hubungan industrial guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh serta menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.” Untuk melaksanakan fungsi, maka tugas LKS Bipartit adalah :
 - a. Melaksanakan rapat secara berkala atau bila perlu.
 - b. Menyampaikan kebijakan perusahaan dan tujuan karyawan terkait dengan kelangsungan bisnis dan kesejahteraan pekerja.
 - c. Mengenali dan menangani masalah yang terkait dengan hubungan ketenagakerjaan.
 - d. Memberikan saran dan faktor yang perlu dipertimbangkan kepada pemberi kerja saat menerapkan kebijakan perusahaan.
 - e. Memberikan rekomendasi kepada karyawan.
3. Dari perbandingan antara proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dan Singapura didapat perbedaan antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dan Singapura

Perbedaan	Indonesia	Singapura
Cara Konsultasi	Tatap muka/luring	Memakai aplikasi Chatbox/daring
Pendaftaran Perselisihan	Tatap muka/luring	Memakai aplikasi e-mediation

Hubungan Industrial Proses Mediasi Waktu Mediasi	Tatap muka/luring ± 30 hari	Memakai aplikasi e-mediation 90% hanya 1 hari mediasi dan sudah bisa diputuskan
Penyelenggara Mediasi	Dinas Tenaga Kerja	Lembaga swasta dibawah Ministry of Manpower/Kementerian Tenaga Kerja
Biaya Mediasi	Gratis	Dibayarkan oleh yang diputus bersalah

Saran

1. Perlunya peningkatan kesadaran, pengetahuan, dan pemahaman tentang pentingnya keberadaan lembaga kerja sama bipartit dengan menonjolkan keunggulan, peran, dan fungsi lembaga tersebut pada masing-masing badan usaha yang telah memenuhi ketentuan perundang-undangan dengan menggunakan strategi mengekspos dan menunjukkan keberhasilan badan usaha yang telah membentuk dan melaksanakan lembaga kerja sama bipartit kepada badan usaha lain di wilayah Kota Administratif Jakarta Utara yang belum membentuk dan melaksanakan lembaga kerja sama bipartit dalam upaya pencegahan terjadinya gangguan hubungan industrial;
2. Perusahaan, pekerja/buruh berpenghasilan rendah, dan pemerintah, khususnya Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, harus bersinergi untuk memaksimalkan efektivitas lembaga kerja sama bipartit perusahaan sebagai wadah komunikasi dan konsultasi pekerja-pengusaha yang bertujuan untuk mencegah terjadinya hubungan industrial.

REFERENSI

Aruan, R. 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial)*. Bekasi: CV. Mitrasinergi Bangun Insani.

Dhulhijjahyani , F., Sjamsuddin, S., dan Nuh, M. 2020. *Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan*
Http://abangdali.blogspot.com/2016/04/lks-bipartit.html, diakses tanggal 28 Februari 2019.

Industrial. *Jurnal Profit*, 14(1):32-41

Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 32/ MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Seno Anggoro, *Program Legislasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagai Instrumen Perencanaan Pembentukan Produk Hukum Daerah*, Semarang: *Tesis Magister Ilmu Hukum Univerisitas Diponegoro*, 2015.

Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.

Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2012.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial