

**PERAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT SEBAGAI FORUM DALAM
MENYELESAIKAN MASALAH KETENAGAKERJAAN PADA PERUSAHAAN DI
KABUPATEN SUKOHARJO**

INDAH KARTIKA SARI.

Hj.DWI ASTUTI S

Abstract :

This sociological juridical study is done through collecting primary data from respondents and experts. It is also using literature study as a secondary data to complete the study. Further more its data are analyzed qualitatively which will be used in the study report.

The study shows that Bipartite Coordinating Institution has an important role as a forum for resolving labour problem in the company such as early prevention and resolving problem between employee and employer. As a constraint, employers have not had the same perception of the function of Bipartite Coordinating Institution and labor regulations. Ministry of Manpower and Labor District office in the region should strengthen the development of Bipartite Coordinating Institution in the company by facilitating them.

Keywords : Lembaga Kerjasama Bipartit

LATAR BELAKANG.

Pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak setiap warga negara sebagaimana termuat dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Oleh karenanya penanganan ketenaga kerjaan harus lebih diperhatikan.

Di sisi lain dengan terjadinya pergeseran struktur lapangan kerja dari sektor primer ke sektor industri dan jasa, sehingga dalam hubungan kerja menjadi bertambah juga mengakibatkan meningkatnya kebutuhan masyarakat serta kesadaran hukum. Hal ini akan membawa kepada konsekuensi permasalahan Hubungan Industrial (*Industrial*

Relation) menjadi lebih kompleks antara lain mencakup aspek : kondisi kerja, syarat-syarat kerja, peningkatan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Sebagai usaha dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja menuju terciptanya ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha, pemerintah telah dapat mencapai suatu konsensus nasional untuk mengembangkan suatu system hubungan industrial berdasarkan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila.

Untuk mengantisipasi perkembangan tersebut perlu adanya persamaan pandangan, misi dan penafsiran terhadap Hubungan Industrial Pancasila (HIP) . Dengan terlaksananya Hubungan Industrial Pancasila di tingkat Perusahaan akan mendorong terciptanya pekerja dan pengusaha yang berkualitas serta memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga mampu menjadi mitra untuk menghadapi persaingan dalam tingkat nasional maupun internasional pada era globalisasi.

Hubungan Industrial Pancasila dalam hal ini merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan Industrial Pancasila berlandaskan pemikiran dan mempunyai ciri antara lain bahwa bekerja adalah suatu pengabdian, sedangkan pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan Perusahaan. Jika terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha, diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat yang bertumpu pada ciri khas kekeluargaan dan gotong-royong. Pemerintah berfungsi sebagai pengayom, pelindung dan pendamai jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Serikat Pekerja bertindak sebagai penyalur dan pembela aspirasi pekerja.

Disamping berhak mengembangkan usaha, pengusaha juga berkewajiban meningkatkan martabat dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, keberadaan Lembaga Kerjasama Bipartit di Perusahaan sangat penting dan strategis, walaupun demikian masih ditemui permasalahan yaitu :

1. Menganalisis bagaimana peran Lembaga Kerjasama Bipartit sebagai forum dalam melaksanakan penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan di Perusahaan?
2. Apa faktor penghambat dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan pada Perusahaan di Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Yuridis Sosiologis. Dalam rangka menunjang dan melengkapi fakta yang ada dilakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer yang berasal dari responden dan nara sumber dan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Selanjutnya dilakukan analisis secara kualitatif. Hasil analisis tersebut, disusun dalam sebuah laporan penelitian yang bersifat deskriptif, maka hasilnya akan dapat menggambarkan secara menyeluruh dan sistematis mengenai peraturan-peraturan yang mendasar tentang eksistensi Lembaga Kerjasama Bipartit sebagai forum dalam menyelesaikan masalah pada perusahaan di Kabupaten Sukoharjo.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan di Kabupaten Sukoharjo. Penulis mengambil sampel sebanyak 3 perusahaan, yaitu : PT. Sri Rejeki Isman, PT. Wangsa Jatra Lestari, dan PT. Panrama Vista Garment.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian di lapangan, yaitu berupa informasi langsung dari pihak yang mengalami atau memahami hal yang berkaitan dengan penyelesaian masalah ketenagakerjaan melalui forum Lembaga Kerjasama Bipartit pada perusahaan di Kabupaten Sukoharjo. Data primer tersebut dapat diperoleh dari responden dan narasumber.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan menggunakan studi dokumen. Dokumen adalah kumpulan data verbal yang berbentuk tulisan (Koentjaraningrat 1997 : 46).

HASIL PENELITIAN

Peran Lembaga Kerjasama Bipartit sebagai forum dalam menyelesaikan masalah Ketenagakerjaan

Dari hasil di lapangan, menunjukkan bahwa 3 perusahaan sampel yang memiliki Lembaga Kerjasama Bipartit, ternyata ada 2 perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja. 1 perusahaan yang tidak memiliki Serikat Pekerja tersebut berpandangan bahwa walaupun tidak ada Serikat Pekerja, Lembaga Kerjasama Bipartit dianggap telah dapat melakukan fungsi serikat pekerja. Karena dalam pertemuan Lembaga Kerjasama Bipartit, mewujudkan suatu dialog komunikasi dan musyawarah untuk memperoleh mufakat dalam menyelesaikan masalah serta dapat mencegah timbulnya masalah secara dini, namun demikian perusahaan tidak keberatan apabila pekerja berinisiatif untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sepanjang keberadaannya bisa menjadi mitra perusahaan dalam rangka mencapai ketenangan kerja dan kelangsungan usaha.

Selain dari itu, terdapat 1 perusahaan yang belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), karena di perusahaan tersebut belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tidak masalah bagi perusahaan untuk membuat PKB manakala nanti sudah terbentuk SP/SB. Perusahaan tetap mengakui bahwa PKB sangat penting bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha, karena dalam PKB mengatur dan melindungi hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha.

Proses terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit, sesuai hasil dilapangan terdapat empat pendapat responden yaitu bahwa proses terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit adalah dari inisiatif pekerja dan pengusaha, inisiatif pengusaha, inisiatif pekerja dan inisiatif pemerintah.

Proses terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan ini inisiatif pekerja dan pengusaha adalah didasarkan pada asumsi bahwa dalam Lembaga Kerjasama Bipartit dapat dimanfaatkan sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja. Dalam forum tersebut dapat dilakukan pertemuan secara periodik oleh pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang terjadi, meningkatkan produktivitas kerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Hasil di lapangan menunjukkan bahwa 70 % responden berpendapat bahwa proses terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan inisiatif pekerja dan pengusaha. Ini berarti akan menjadi faktor pendukung bagi berfungsinya Lembaga Kerjasama Bipartit secara efektif.

Kemudian sejumlah 14 % dari responden berpendapat yaitu proses terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit adalah merupakan inisiatif pengusaha dengan asumsi bahwa pengusaha adalah orang yang dapat menentukan segalanya dalam proses produksi. Kekuasaan dipegang oleh pengusaha, pekerja akan

bersikap pasif atau tidak memiliki inisiatif. Ketergantungan pekerja relatif cukup besar terhadap pengusaha, yang menimbulkan kurang terbina komunikasi secara kekeluargaan antara pekerja dan pengusaha. Dari pendapat pengusaha, karena pengusaha mengetahui pasti keadaan perusahaan, sehingga inisiatif timbul dari pengusaha.

Responden berpendapat bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit terbentuk atas inisiatif pemerintah adalah sejumlah 10 %. Walaupun secara prosentase merupakan inisiatif pekerja dan pengusaha namun bukan berarti pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja tidak atau kurang berperan, karena pemerintah akan selalu membina, mendorong dan memfasilitasi terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit, dalam arti tidak terlalu mengintervensi dalam program Bipartit.

Pendapat responden yang terkecil yaitu 6 % adalah inisiatif pekerja, karena diasumsikan bahwa pekerja bukan hanya sebagai aset produksi, namun pekerja merupakan pelaku dalam proses produksi, yang ikut serta menentukan kelangsungan usaha. Pekerja akan mendapat kesempatan dalam pengembangan kreativitas kerja pada pekerjaannya. Hal ini dapat dikatakan merupakan suatu yang sangat ideal. Oleh karena itu diharapkan bahwa dengan terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit dapat menciptakan ketenangan industri atau keharmonisan industri.

Organisasi memiliki sistem kewenangan, status, serta kekuasaan, dan manusia dalam organisasi memiliki beragam kebutuhan atas berbagai sistem tersebut. Kelancaran organisasi merupakan tiang utama keberhasilan dalam tugas – tugas pengurus.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, bahwa kepengurusan Lembaga Kerjasama Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan komposisi 1 : 1 yang jumlahnya sesuai kebutuhan dengan ketentuan sekurang – kurangnya 6 (enam) orang.

Untuk menjadi pengurus dapat dilakukan secara penunjukan dan dengan cara pemilihan. Cara pemilihan merupakan cara yang lebih demokratis karena para anggota yang memilih secara sukarela sesuai selera dan kemauannya serta dianggap mampu dalam memperjuangkan aspirasi pekerja melalui forum Bipartit. Pemilihan secara demokratis oleh anggota mempunyai akar yang kuat dan kalangan bawah, hal ini akan mempermudah penerapan keputusan – keputusan yang dibuat dari forum Bipartit.

Sebaliknya, apabila pengurus didasarkan penunjukan, maka penunjukan kepengurusan merupakan kelemahan Lembaga Kerjasama Bipartit itu sendiri. Organisasi tidak akan tumbuh atau sulit berkembang karena tidak mempunyai akar atau kekuatan dari kalangan bawah.

A. Faktor Penghambat dalam menyelesaikan masalah Ketenagakerjaan melalui Lembaga Kerjasama Bipartit

1. Faktor penghambat dari Lembaga Kerjasama Bipartit :

a. Terjadinya program ganda diantara Lembaga lain yang ada di perusahaan sehingga sulit untuk dilaksanakan.

Adanya keputusan hasil pertemuan Lembaga Kerjasama Bipartit tidak segera direalisasikan apabila pimpinan tidak berada ditempat.

2. Faktor penghambat dari pengusaha :

- a. Adanya pertemuan yang dilakukan secara periodik oleh Lembaga Kerjasama Bipartit pada lingkungan perusahaan, diasumsikan akan mengurangi jam kerja dan menambah biaya.
- b. Pembuatan risalah pertemuan, dan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dianggap sangat rumit dan terlalu merepotkan, dengan demikian akan menambah pekerjaannya.
- c. Adanya pengusaha yang belum memahami sepenuhnya tentang peran dan fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit. Hal ini akan memperlambat kinerja Lembaga Kerjasama Bipartit.
- d. Kurang dipahaminya Peraturan Perundang – undangan Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan kesulitan dalam mengambil keputusan, jika terjadi masalah ketenagakerjaan.

3. Faktor penghambat dari pekerja :

- a. Adanya hasil pertemuan Lembaga Kerjasama Bipartit yang tidak dapat segera direalisasikan, akan menimbulkan rasa tidak percaya lagi terhadap keberadaan Lembaga Kerjasama Bipartit.
- b. Rendahnya kualitas personil yang dapat menangani secara profesional keberadaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

3. Faktor penghambat dari pemerintah antara lain adalah adanya keterbatasan personil dan anggaran untuk melakukan pembinaan, baik terhadap pembentukan maupun pengembangan keberadaan Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan.

A. KESIMPULAN

1. Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan di perusahaan, meliputi :
 - a. Mencegah secara dini terhadap masalah yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan perusahaan. Memperkecil timbulnya gejala berupa unjuk rasa atau mogok kerja, karena masalah dapat segera diatasi melalui musyawarah mufakat secara kekeluargaan tanpa adanya tekanan – tekanan.
 - b. Para pekerja dapat menyalurkan aspirasinya, dengan memberikan masukan dalam forum konsultasi dan komunikasi, demi kemajuan dan kelangsungan usaha dalam proses produksi.
 - c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan baik yang bersifat manajerial maupun bersifat teknis sesuai bidang pekerjaan masing – masing.
2. Faktor penghambat dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan :
 - a. Masih banyak pengusaha maupun pekerja yang belum memahami sepenuhnya tentang peran dan fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit, dan belum memahami pula peraturan Perundang – undangan ketenagakerjaan pada umumnya.

- b. Departemen Tenaga Kerja sebagai departemen teknis masih belum maksimal dalam melakukan pembinaan, baik terhadap pembentukan maupun pengembangan keberadaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, 1992, "*Konflik*", Kanisius, Yogyakarta.
- Departemen Tenaga Kerja, 1985, "*Manual On The Implementation Of Pancasila Industrial Relations*", Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta.
- Departemen Tenaga Kerja, 2000, "*Hubungan Industrial Pancasila*", Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta.
- Hendricks, William, 2000, "*Bagaimana Mengelola Konflik*", Bumi Aksara, Jakarta.
- International Labour Organization, 1998, "*Freedom of Associations and Collective Bargainings*", ILO Jakarta Office, Jakarta.
- Kartosapoetra G, 1994, "*Hukum Perburuhan di Indonesia*", Bineka Cipta, Jakarta.
- Kustandi, Abas, G. Kartasapoetra, 1993, "*Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Hubungan Kerja*", Amrico, Bandung.
- Latief Abdul, 1993, "*Membangun SDM Yang Mandiri dan Profesional*", Depnaker, Jakarta.
- Martin Souhaka, 2001, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Universitas Narotama, Surabaya.
- Robbins, Stephen P, 1996, "*Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*", (alih bahasa Yusup Udaya), Arean, Jakarta.
- Senjun Manulang, 1995, "*Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", Bineka Cipta, Jakarta.
- Simamora Henry, 1999, "*Manajemen SDM*", Edisi ke-2 STIE YKPN Yogyakarta.

- Simanjuntak Payaman J., 1992, "*Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*", Depnaker
Jakarta.
- Soepomo Imam, 1981, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Djambatan, Jakarta.
- Soepomo Imam, 1994, "*Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*", Djambatan, Jakarta.
- Toha, Halili dan Hadi Pramono, 1991, "*Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*",
Binca Cipta, Jakarta.
- Vredenberg J., 1978, "*Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat dan Psikologi
Personalita*", Bina Aksara, Jakarta.
-, 1994, "*Manajemen Konflik, Konflik Perubahan dan Pengembangan*", Mandar
Maju, Bandung.
-Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
-Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
-Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial.
-Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER. 32/MEN/XII/2000
Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama
Bipartit.