

Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Kota Tegal Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Tiyas Vika Widyastuti, Gufron Irawan, Anindita Dwi Hapsari

Universitas Pancasakti Tegal

tiyasvikawidyastuti@gmail.com gufronirawan@gmail.com

aninditadwihapsari@gmail.com

Abstract

Industrial relations disputes can be minimized with a variety of media options or mechanisms as a prevention effort to industrial relations disputes. One of them is the establishment of a communication and consulting forum whose membership consists of representatives of entrepreneurs and workers/laborers. This Forum is then more commonly referred to as bipartite Cooperation Institute. Various characteristics, roles and functions that the institution has made it easier for the company to prevent the occurrence of industrial disputes. But unfortunately in practice, there are still many companies in the city of Tegal who do not have and implement bipartite cooperation institutions. The purpose of this research is to know and explain about the role of the company's bipartite cooperation institution in Tegal City as an effort to prevent industrial relations disputes and to know and explain the factors that Cause/Not the establishment of a bipartite cooperation agency in Tegal City as an effort to prevent industrial relations disputes. This study uses a normative juridical approach, secondary data of legal documents, and data analysis using a deductive thinking flow. The results of this study showed that the company's bipartite cooperation institution in Tegal has 3 (three) roles that positively impact on the progress of registered companies have a bipartite cooperation institution in Dinas Local employment. There are many factors that have not been established by the Company's bipartite cooperation institution in Tegal as an effort to prevent industrial relations disputes, one of which is the lack of the management of the company and related workers The obligation to form a bipartite cooperation institution and the administrative sanction provisions that must be accepted if they break it.

Keywords: Role, Bipartite Cooperation Institute, Industrial Relations

Abstrak

Perselisihan hubungan industrial dapat diminimalisir dengan berbagai pilihan media atau mekanisme sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial. Salah satunya adalah dengan dibentuknya suatu forum komunikasi dan konsultasi yang keanggotaannya terdiri dari wakil pengusaha dan pekerja/buruh. Forum ini kemudian lebih sering disebut sebagai Lembaga kerjasama bipartit. Berbagai keunggulan karakteristik, peran dan fungsi yang dimiliki lembaga ini mempermudah bagi perusahaan dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Namun sayangnya di dalam praktik, masih banyak perusahaan-perusahaan di Kota Tegal yang belum memiliki dan menerapkan lembaga kerjasama bipartit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan tentang peranan lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial serta untuk mengetahui dan menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan belum/tidak dibentuknya lembaga kerjasama bipartit

perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, datanya sekunder berupa dokumen hukum, dan analisis datanya menggunakan alur berpikir deduktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal memiliki 3 (tiga) peranan yang berdampak positif pada kemajuan perusahaan-perusahaan yang sudah terdaftar memiliki lembaga kerjasama bipartit di Dinas Ketenagakerjaan setempat. Banyak faktor-faktor yang menyebabkan belum/tidak dibentuknya lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial, salah satunya adalah kurang pemahamannya pihak manajemen perusahaan dan buruh terkait adanya kewajiban membentuk lembaga kerjasama bipartit serta ketentuan sanksi administratif yang harus diterima jika melanggarnya.

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

A. Pendahuluan

Hubungan industrial secara universal adalah suatu hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dengan penerima kerja di lingkungan perusahaan/industri yang menyangkut kepentingan mereka.¹ Hubungan yang terjadi meliputi sikap dan perilaku, pola kerjasama, konflik dan penyelesaian konflik, dan sebagainya. Hubungan Industrial dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis dan kondusif di suatu perusahaan.

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.

Sarana-sarana perantara hubungan industrial tersebut harus dilaksanakan supaya tujuan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas dapat tercapai. Salah satunya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan

¹ Gufron Irawan, *Buku Ajar Hubungan Industrial Hukum Ketenagakerjaan*, Tegal: FH Universitas Pancasakti, 2013, hlm. 3.

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/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit. Mekanisme bipartit dapat dilaksanakan dalam suatu lembaga yang keanggotaannya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja atau wakil serikat pekerja (atau yang dikenal sebagai lembaga kerjasama bipartit).

Lembaga kerjasama bipartit adalah suatu lembaga yang berada di tingkat perusahaan sebagai wadah komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara manajemen perusahaan dan pekerja untuk menjalin hubungan yang baik untuk memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan melalui proses yang adil.² Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

Keberadaan lembaga kerjasama bipartit sangat diperlukan bagi perusahaan terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun sayangnya, masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum memiliki dan menerapkan lembaga khusus tersebut. Seperti halnya yang terjadi di Kota Tegal, dari sejumlah 532 perusahaan, hanya 23 perusahaan yang sudah terdaftar memiliki lembaga kerjasama bipartit di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Hal inilah yang memicu Penulis untuk melakukan penelitian terhadap berbagai permasalahan yang berkaitan dengan "Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial.

² Lembaga Kerjasama Bipartit diakses pada <http://abangdali.blogspot.com/2016/04/lks-bipartit.html>, tanggal 28 Februari 2019.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Kota Tegal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menyebabkan belum/tidak dibentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.³ Penelitian ini termasuk penelitian normatif karena yang diteliti adalah peranan lembaga kerjasama bipartit perusahaan Kota Tegal dalam upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Pendekatan normatif adalah pendekatan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, mengutip, dan menganalisis peraturan perundang-undangan dan teori-teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.⁴ Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif karena dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani (*statute approach*)⁵. Penelitian ini juga dilakukan dengan menganalisa teoriteori yang berkaitan dengan peranan lembaga kerjasama bipartit perusahaan Kota Tegal dalam upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial berdasarkan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dan peraturan perundang-undangan yang relevan.

³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009. hlm. 13–14.

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2012, hlm. 7.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hlm. 93.

Data yang digunakan adalah data sekunder, data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai bahan hukum yang berhubungan dengan penelitian⁶ dengan menggunakan dokumendokumen hukum yang terdiri dari bahan hukum primer (literatur peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (literatur hasil penelitian, jurnal yang berkaitan, dengan objek yang diteliti) serta bahan hukum tersier (berita dari internet, yang dapat menunjang data penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah menganalisis data sesuai peruntukannya secara sistematis dan logis, sehingga memperoleh kejelasan dalam menjawab permasalahan untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat ilmiah.⁷ Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif karena, analisis data diperoleh setelah semua data yang dibutuhkan didapatkan.

D. Pembahasan

1. Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Kota Tegal sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari *industrial relations* yaitu hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dengan penerima kerja di lingkungan perusahaan atau industri yang menyangkut kepentingan mereka.⁸ Hubungan yang terjadi meliputi: sikap dan perilaku, pola kerjasama, konflik dan penyelesaian konflik dan sebagainya.

Mekanisme pengaturan hubungan industrial diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Mukti Fajar dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 156-157.

⁷ Anggoro Seno, Program Legislasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagai Instrumen Perencanaan Pembentukan Produk Hukum Daerah di Kota Tegal, Semarang: *Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro*, 2015, hlm. 12.

⁸ Gufon Irawan, *Op.cit*, hlm. 4.

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.

Sistem hubungan industrial dapat memicu terjadinya hubungan yang bersifat konflik terus menerus, apabila pengusaha selalu berupaya mencari keuntungan yang sebesar-besarnya tanpa memikirkan nasib dari pekerja/buruh. Dampaknya adalah pekerja/buruh hanya mendapatkan upah seadanya tanpa penambahan nominal upah per tahunnya. Hal tersebut memicu konflik kepentingan terus menerus dan pekerja/buruh melakukan upaya pemogokan atau upaya-upaya lainnya yang pasti akan berdampak pada penurunan hasil pendapatan perusahaan.

Mekanisme pengaturan secara yuridis dalam suatu peraturan perundang-undangan mengenai hubungan industrial sangat diperlukan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang aman, kondusif, dinamis dan berkeadilan. Sebab, hubungan industrial yang ideal adalah hubungan yang aman, harmonis, dinamis dan berkeadilan yang dirasakan oleh para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

Hubungan industrial dilaksanakan melalui berbagai sarana seperti serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundangundangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sarana-sarana perantara hubungan industrial tersebut harus dilaksanakan supaya tujuan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas dapat tercapai. Salah satunya dalam hal 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/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial pada perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Dalam konteks pencegahan perselisihan yang terjadi, disinilah peran dari lembaga kerjasama bipartit, yaitu sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan pembinaan hubungan industrial yaitu menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja. Dengan adanya ketenangan berusaha bagi pengusaha dan ketentraman bekerja bagi pekerja maka kinerja dan produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan data yang Peneliti dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ada sejumlah 23 (dua puluh tiga) perusahaan di Kota Tegal yang sudah memiliki dan menerapkan lembaga kerjasama bipartit di tingkat perusahaan masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan 2 (dua) perusahaan tersebut menyatakan bahwa lembaga kerjasama bipartit sangat membantu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila ada gejolak atau konflik yang terjadi di antara manajemen perusahaan dengan pekerja, maka upaya yang dilakukan pertama kali adalah upaya/ mekanisme bipartit dalam suatu lembaga yang keanggotannya terdiri

dari perwakilan pekerja/buruh dengan pengusaha (lembaga kerjasama bipartit).

Kehadiran lembaga kerjasama bipartit bahkan dapat membawa dampak pada pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Sebab, di dalam lembaga kerjasama bipartit terjadi komunikasi yang efektif sehingga dapat menciptakan atmosfir kepercayaan, mempromosikan partisipasi dan mendorong konsensus pada tingkat pengambilan keputusan di perusahaan. Hal ini menghasilkan produktivitas di perusahaan dan adaptasi pendekatan-pendekatan baru untuk melindungi pekerja dan menghargai kontribusi mereka.

2. Faktor-faktor yang Menyebabkan Belum / Tidak Dibentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit Perusahaan di Kota Tegal Sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Pembangunan ekonomi salah satunya didukung oleh kinerja dari pengusaha dan buruh yang bekerja sama dalam menciptakan suatu iklim dunia usaha yang sehat. Salah satu permasalahan yang paling penting dalam pembangunan ekonomi adalah terkait permasalahan pembangunan di bidang perburuhan. Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang perburuhan terdapat beberapa sarana yang dapat digunakan, salah satunya dalam hal pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berkorelasi dengan upaya penciptaan hubungan industrial yang sehat adalah melalui lembaga kerjasama Bipartit.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, jumlah Perusahaan yang terdapat di Kota Tegal berjumlah 532 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 60 perusahaan. Namun sayangnya, yang sudah membentuk lembaga kerjasama bipartit dan sudah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal hanya berjumlah 23 perusahaan.⁹

Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran bagi perusahaan untuk menaati aturan yang terdapat di dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan sangat rendah. Peran pemerintah untuk dapat melaksanakan peraturan perundang-undangan di tingkat daerah juga masih rendah. Terbukti dengan lemahnya kepastian hukum bagi perusahaan yang melanggar aturan yang terdapat di dalam pasal 106 undang-undang tentang ketenagakerjaan.

Berikut merupakan faktor-faktor yang menyebabkan belum/tidak dibentuknya lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial antara lain:¹⁰

1. Keengganan pihak manajemen perusahaan dalam memahami arti pentingnya keberadaan lembaga kerjasama bipartit dalam perusahaan. Sehingga menyebabkan perusahaan menganggap belum perlu membentuk suatu lembaga khusus untuk pencegahan perselisihan yang terjadi. Kenyataannya di lapangan, ditemukan kondisi dimana perusahaan kemudian lebih memilih untuk menggunakan jalan komunikasi dua arah dalam bentuk musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa perlu membentuk lembaga kerjasama bipartit. Hal itu dianggap sudah cukup sebagai mekanisme awal pencegahan perselisihan yang terjadi di perusahaan. Ditemukan pula pembentukan

⁹ Data didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, pada 29 Februari 2019.

¹⁰ Intisari Hasil Wawancara dengan Kepala Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, Mediator Hubungan Industrial Madya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal, 2 (dua) perusahaan di Kota Tegal sebagai sample penelitian.

- media/mekanisme lain yang memiliki fungsi sejenis sesuai kebijakan perusahaan.
2. Kurang pemahamannya pihak manajemen perusahaan terkait adanya kewajiban membentuk lembaga kerjasama bipartit. Berdasarkan hasil wawancara beberapa sample perusahaan di Kota Tegal, masih banyak pihak manajemen perusahaan yang belum mengetahui ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 106 dan 190 undang-undang tentang ketenagakerjaan. Ketentuan sanksi administratif yang belum banyak diketahui oleh pihak manajemen perusahaan apabila perusahaan belum/tidak membentuk lembaga kerjasama bipartit atau yang sudah memenuhi syarat sebagaimana pasal 106 undang-undang tentang ketenagakerjaan.
 3. Perusahaan yang sudah mengetahui aturan yang terdapat di dalam pasal 106 dan 190 undang-undang tentang ketenagakerjaan merasa dipusingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat membentuk lembaga kerjasama bipartit sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, serta biaya yang sepenuhnya dibebankan kepada perusahaan menjadi keberatan tersendiri bagi pihak perusahaan. Apalagi dalam pembentukan lembaga kerjasama bipartit diperlukan perwakilan dari pekerja/buruh. Hal tersebut dipandang oleh perusahaan sebagai suatu hal yang kontradiktif dari aturanaturan/kebijakan yang sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan.
 4. Pengaturan kewajiban perusahaan untuk menerapkan lembaga kerjasama bipartit oleh sebagian perusahaan dianggap dapat mengurangi

kewenangan yang selama ini dimiliki perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa dengan dibentuknya lembaga kerjasama bipartit, pekerja/buruh tidak akan mematuhi aturan/kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan serta pekerja/buruh akan dapat menekan perusahaan untuk memenuhi berbagai tuntutan potensial yang akhirnya merugikan perusahaan.

5. Keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk di dalam perusahaan dianggap sama fungsinya dengan lembaga kerjasama bipartit. Pihak perusahaan menganggap bahwa keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sudah cukup merepresentasikan keinginan atau tuntutan dari pekerja/buruh. Sedangkan pihak pekerja/buruh menganggap bahwa keberadaan serikat pekerja/buruh sudah cukup mewakili keinginan atau tuntutan buruh pada suatu perusahaan. Pada kondisi demikian, baik pihak perusahaan maupun pekerja/buruh menganggap sudah tidak perlu lagi dibentuk suatu lembaga khusus untuk pencegahan konflik mengingat fungsi dan peran tersebut sudah cukup dan dapat dijalankan oleh serikat pekerja/buruh pada perusahaan. Serikat pekerja/buruh merupakan salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial yang diatur dalam pasal 103 undang-undang tentang ketenagakerjaan. Namun belum banyak diketahui, bahwa serikat pekerja/buruh itu tidak dapat berdiri sendiri dalam pelaksanaan hubungan industrial, apalagi jika berhadapan dengan kepentingan-kepentingan lain seperti kepentingan pengusaha dan kepentingan umum. Sehingga perlu adanya lembaga kerjasama bipartit untuk menjembatani perbedaan kepentingan tersebut.
6. Masih terdapat pekerja/buruh yang tidak mengetahui dan tidak memahami fungsi, peran dan manfaat lembaga kerjasama bipartit pada

perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh: (i) tingkat pendidikan yang rata-rata rendah, (ii) kurangnya pemahaman terkait peraturan perundangundangan yang berlaku, dan (iii) kurangnya sosialisasi yang dilakukan pemerintah terhadap permasalahan perburuhan di lingkungan kerja. Sehingga membuat pekerja/ buruh kemudian acuh terhadap pengaturan-pengaturan strategis dalam hukum ketenagakerjaan yang potensial dapat digunakan sebagai sarana perlindungan bagi buruh dalam memperjuangkan hak-hak mereka.

7. Pemerintah (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal) belum dapat secara maksimal melaksanakan pembinaan termasuk pelaksanaan penyuluhan/sosialisasi mengenai keunggulan/manfaat, peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit serta sanksi administratif yang diberikan kepada perusahaan.
8. Belum dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja terhadap penerapan sanksi administratif sebagaimana yang diamatkan pasal 190 undang-undang tentang ketenagakerjaan. Hal ini berdampak buruk terhadap kurangnya respon dari perusahaan terkait pengaturan kewajiban pembentukan lembaga kerjasama bipartit saat tidak ada pengawasan dan tidak pernah dilaksanakan suatu sanksi hukum yang tegas saat terjadi pelanggaran oleh pihak perusahaan. Karena kepastian hukumnya tidak ada, maka efek jera kepada perusahaan yang melanggar ketentuan pasal tersebut tidak ada.

D. Simpulan

1. Peranan lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai pencegahan perselisihan hubungan industrial: (i) sebagai forum komunikasi dan konsultasi yang berkaitan dengan hubungan industrial yang terdiri dari perwakilan perusahaan dan serikat pekerja/buruh; (ii) sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan pembinaan hubungan industrial yaitu menciptakan

ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja. Dengan adanya ketenangan berusaha bagi pengusaha dan ketentraman bekerja bagi pekerja maka kinerja dan produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan belum/tidak dibentuknya lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial adalah: (i) keengganan pihak manajemen perusahaan dalam memahami arti pentingnya keberadaan lembaga kerjasama bipartit dalam perusahaan; (ii) kurang pahamnya pihak manajemen perusahaan terkait adanya kewajiban membentuk lembaga kerjasama bipartit dan ketentuan sanksi administratif jika melanggarnya; (iii) perusahaan yang sudah mengetahui aturan yang terdapat di dalam pasal 106 dan 190 undang-undang tentang ketenagakerjaan merasa dipusingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat membentuk lembaga kerjasama bipartit serta biaya yang sepenuhnya dibebankan kepada perusahaan menjadi keberatan tersendiri bagi pihak perusahaan; (iv) pengaturan kewajiban perusahaan untuk menerapkan lembaga kerjasama bipartit oleh sebagian perusahaan dianggap dapat mengurangi kewenangan yang selama ini dimiliki perusahaan; (v) keberadaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk di dalam perusahaan dianggap sama fungsinya dengan lembaga kerjasama bipartit; (vi) masih terdapat pekerja/buruh yang tidak mengetahui dan tidak memahami fungsi, peran dan manfaat lembaga kerjasama bipartit pada perusahaan; (vii) Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal belum dapat secara maksimal melaksanakan pembinaan termasuk pelaksanaan penyuluhan/sosialisasi mengenai keunggulan/manfaat, peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit serta sanksi administratif yang diberikan kepada perusahaan; serta (viii) belum

dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja terhadap penerapan sanksi administratif sebagaimana yang diamatkan pasal 190 undang-undang tentang ketenagakerjaan;

3. Perlunya peningkatan kesadaran, pengetahuan dan pemahaman tentang arti penting keberadaan lembaga kerjasama bipartit melalui keunggulan karakteristik, peran dan fungsi lembaga tersebut bagi setiap perusahaan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dengan metode pemaparan dan penunjukkan keberhasilan pada perusahaan yang telah memiliki dan menerapkan lembaga kerjasama bipartit sebagai upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial dan berjalan dengan efektif sebelumnya kepada perusahaan-perusahaan lainnya di Kota Tegal yang belum memiliki dan menerapkan lembaga kerjasama bipartit;
4. Perlunya optimalisasi peran dan fungsi lembaga kerjasama bipartit perusahaan di Kota Tegal sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam upaya pencegahan perselisihan hubungan industrial dengan mengambil strategi berupa pelaksanaan langkahlangkah secara komprehensif yang tidak hanya dilakukan oleh perusahaan dan serikat pekerja/buruh saja, tetapi juga Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Daftar Pustaka

- Http://abangdali.blogspot.com/2016/04/lks-bipartit.html*, diakses tanggal 28 Februari 2019.
- Irawan Gufron, *Buku Ajar Hubungan Industrial (Hukum Ketenagakerjaan)*, Tegal: FH Universitas Pancasakti, 2013.
- 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 di Kota Tegal, Semarang: *Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas 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