

**LEMBAGA KERJASAMA (LKS) BIPARTIT PERUSAHAAN DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KABUPATEN DELI SERDANG**

**Rika Jamin Marbun  
Budiman Ginting, Pendastaren Tarigan, Agusmidah**

**(rikajaminmarbun@yahoo.co.id)**

**ABSTRACT**

*Employer, employee/labor and government always take efforts to build an harmonious industrial relationship in any companies in order to achieve the high productivity and labor prosperous. The harmonious industrial relationship will minimize any conflict in industrial relationship such as the employer and employee. One of efforts to prevent the dispute in industrial relationship between employer and employee is by establishment of forum of communication, consultation and mutual deliberation between the employer and representative of labor union in the company level as determined in the Act No. 13 of 2003 concerning to the labor affairs on article 106 that known as Bi party Mutual Cooperation Agent. The problem would analyzed in this thesis is how the existence of bi party mutual cooperation agency in regency of Deli Serdang, what the role and its function in the settlement of the dispute of industrial relationship and what the sanction and the implementation of the sanction to the company that did not establish the bi party mutual cooperation agent. The applied method in this research is analytic descriptive with judicial normative study. The data from Labor and Transmigration office of Deli Serdang Regency in 2012 indicates that the number of dispute cases in industrial relationship were 84 cases and can be settled by bi party for 47.61%. in 2013, the number of case were 108 case and can be settled for 50.92%. in 2014, the number of industrial relation disputes were 134 cases and can be settled for 58.9%. Based on the number of cases as shown by the data of Labor and Transmigration office of Deli Serdang Regency, bi party mutual cooperation agent (LKS) is required to prevent the dispute in industrial relation. The existence of this agent in the company will minimize the dispute in industrial relation between employer and employee if there is any dispute in industrial relationship that can be settled by by party. The government, the minister of labor affairs is hope to issue the implementation rule of the administrative sanction so the labor and transmigration office will punish the company that have not bi party mutual cooperation agency (LKS).*

*Keywords : Bi party Mutual Cooperation Agent and Industrial Relationship Dispute.*

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Berbagai cara dilakukan untuk menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha sehingga tercapai produktivitas yang tinggi dan semakin meningkatnya kesejahteraan pekerja/buruh. Ketenangan bekerja dan berusaha atau *industrial peace* adalah suatu kondisi yang dinamis didalam hubungan kerja di perusahaan, dimana terdapat 3 unsur penting yaitu :<sup>1</sup>

1. Hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan.
2. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal.
3. Mogok dan penutupan perusahaan (*lock-out*) tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan dengan baik.

Peran untuk menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha tidak hanya terletak pada pembinaan dan pengawasan dari pemerintah tetapi juga tidak kalah pentingnya peran dari pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam hubungan industrial ada 3 (tiga) unsur untuk memproses produksi barang dan jasa yaitu unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki tujuan yang sama yaitu bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Namun pada saat tertentu kepentingan keduanya dapat berbeda terutama dalam hal pelaksanaan syarat-syarat kerja, yang terjadi karena terhambatnya komunikasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenal istilah bipartit sebagai lembaga dan bipartit sebagai sistem. Bipartit sebagai lembaga adalah institusi yang keanggotaannya terdiri dari unsur yang mewakili pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha untuk satu periode tertentu dalam satu perusahaan yang dikenal dengan LKS Bipartit sedangkan bipartit sebagai sistem adalah mekanisme pertemuan atau mempertemukan antara

<sup>1</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, ( Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003), hlm. 14.

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di satu pihak dengan pengusaha di lain pihak dalam suatu perundingan sebagai upaya mencapai kesepakatan.<sup>2</sup>

Pasal 1 angka 18 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hak-hak yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Lembaga Kerjasama Bipartit bukanlah untuk menyelesaikan suatu masalah akan tetapi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan.

Begitu pentingnya Lembaga Kerjasama Bipartit, maka didalam Pasal 106 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih tidak mempunyai Lembaga Kerjasama Bipartit maka berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa :

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan izin.

Data ketenagakerjaan yang diperoleh dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tahun 2014 terdapat 669 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 46.224 orang, dan perusahaan yang mempunyai LKS Bipartit hanya 15 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 5372 orang dan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di tahun 2014 adalah 134 kasus. Terdiri dari 104 kasus PHK, 26 perselisihan hak serta 4 perselisihan kepentingan. Kasus yang dapat diselesaikan dalam persetujuan bersama adalah 79 kasus sedangkan yang gagal, mediator menerbitkan anjuran terhadap 55 kasus yang akan diteruskan oleh para pihak ke pengadilan hubungan industrial.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah di uraikan dalam latar belakang, maka beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana keberadaan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit perusahaan di Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana peran dan fungsi Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?
3. Bagaimana sanksi dan pelaksanaan sanksi dalam Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang tidak membentuk Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui keberadaan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit perusahaan di Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui peran dan fungsi Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Untuk mengetahui sanksi dan pelaksanaan sanksi dalam Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang tidak membentuk Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada akademisi dan bagi masyarakat umum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha.

### **2. Secara Praktis**

Dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang Lembaga Kerjasama Bipartit di Perusahaan antara lain pemerintah

---

<sup>2</sup> ILO, *Perundingan Bersama dan Keterampilan Bernegosiasi; Buku Panduan untuk Serikat Pekerja*, (Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003), hlm. 51-52.

sebagai masukan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil untuk menangani masalah-masalah hubungan industrial, untuk pekerja/buruh agar mengetahui bagaimana cara menyampaikan aspirasi kepada pengusaha yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja dan norma kerja dengan baik serta memberikan sumbangan pemikiran kepada pengusaha bahwa menampung dan mendengar aspirasi pekerja/buruh dalam bentuk forum komunikasi dan konsultasi

## II. KERANGKA TEORI

Untuk mengetahui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka perlu menganalisis permasalahannya dengan menggunakan suatu teori. Menurut M. Solly Lubis bahwa teori adalah pemikiran atau butir-butir pendapat teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan atau pegangan teoritis, hal mana dapat menjadi pegangan bagi penulis.<sup>3</sup> Menurut Radbruch bahwa tugas teori hukum adalah membuat jelas nilai-nilai hukum dan postulat-postulat hingga dasar-dasar filsafatnya yang paling dalam.<sup>4</sup>

Terbentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan adalah hasil kesepakatan dari pekerja/buruh dengan pengusaha, maka kerangka teori yang dipergunakan dalam menganalisis terhadap Lembaga Kerjasama Bipartit adalah teori *collective bargaining* menurut Neil W. Chamberlain dan James W. Kuhn bahwa tujuan *collective bargaining* awalnya adalah hanya untuk proteksi (perlindungan) yang kemudian diperluas dengan satu tujuan yaitu partisipasi<sup>5</sup>.

Prinsip *collective bargaining* merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja/buruh dan pengusaha. Istilah perundingan bersama digunakan untuk menggambarkan proses negosiasi antara pekerja/buruh dan pengusaha serta perwakilan mereka sehubungan dengan setiap isu yang terkait dengan syarat-syarat kerja atau hal lain yang merupakan kepentingan bersama pekerja/buruh<sup>6</sup>.

Kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat tercipta apabila dipersyaratkan adanya suatu proses. Proses kerjasama tersebut harus memiliki muatan komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal-hal yang terkait dengan berbagai aspek dalam proses produksi barang dan jasa. Kerjasama di tempat kerja baik sebagai lembaga maupun sebagai sistem dapat menjembatani terwujudnya kemitraan sosial yang mampu menghasilkan komitmen bersama di dalam mengatasi persoalan yang timbul dalam suatu perusahaan.

Pondasi yang paling hakiki dalam kerjasama ini adalah komunikasi dan partisipasi. Kerjasama bipartit antara pekerja dan pengusaha adalah suatu forum dimana pekerja/buruh dan pengusaha satu sama lain dapat menyampaikan masalah atau persoalan bersama akan kebutuhan yang dirasa perlu. Kedua belah pihak juga dapat saling memberi informasi tentang masalah yang sedang dihadapi dan bertukar pendapat secara teratur yang dapat menghasilkan saling pengertian, konsensus dan penyelesaian masalah untuk kepentingan bersama<sup>7</sup>. Kerjasama bipartit dapat berfungsi sebagai bentuk partisipasi organisasi untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat, produktif dan kompetitif.

Lembaga Kerjasama Bipartit dalam hubungan industrial adalah bagian dari hukum ketenagakerjaan dan merupakan salah satu sarana dalam hubungan industrial. Jika dilihat dari fungsi dan tujuannya tidak terlepas dari tujuan hukum pada umumnya yaitu pertama, memelihara kepentingan umum dalam masyarakat, kedua menjaga hak-hak manusia, ketiga mewujudkan keadilan dalam hidup bersama.<sup>8</sup>

Hubungan industrial sangat perlu dilakukan ditingkat perusahaan dan disinilah ditentukan berhasil atau tidaknya hubungan industrial. Secara umum faktor-faktor penyebab tidak berhasilnya pelaksanaan hubungan industrial adalah apabila komunikasi antar pekerja/buruh dengan pengusaha tidak lancar. Keberhasilan pembangunan ekonomi nasional juga ditentukan oleh maju mundurnya dunia usaha dimana hubungan industrial merupakan salah satu faktor penentu. Oleh karena itu perlu upaya agar hubungan industrial dilaksanakan dengan baik di setiap perusahaan. Mengingat salah satu penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah karena tersambatnya komunikasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka perlu dan penting agar setiap perusahaan membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Perkembangan LKS Bipartit Pasca Indonesia Merdeka Sampai Sekarang

Tidak berapa lama setelah lahirnya pemerintahan orde baru maka lahirlah Undang-Undang No.14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang ini

<sup>3</sup> M.Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung : Mandar Maju, 1994), hlm. 80.

<sup>4</sup> W. Friedmann, *Teori dan Filsafat Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 2.

<sup>5</sup> Neil W. Chamberlain, James W. Kuhn, *Collective Bargaining*, (USA : McGraw-Hill, 1965), hlm. 111.

<sup>6</sup> *Kesetaraan Gender Melalui Perundingan Bersama*, (Jakarta : ILO/USA Declaration Project Indonesia, 2003), hlm. 5.

<sup>7</sup> *Pedoman LKS Bipartit*, (Jakarta : Direktorat Kelembagaan dan Pemasayarakatan Hubungan Industrial Ditjen PHJJSK, 2006), hlm.1.

<sup>8</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta : Kanisius, 1982), hlm. 289.

tidak menggunakan istilah buruh tetapi menggunakan istilah tenaga kerja. Hal ini dikarenakan pada saat itu sistem hubungan yang berlaku di Indonesia didasarkan pada paham liberalisme dan tidak dapat menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha.

Pada tanggal 4-7 Desember 1974 di Jakarta diadakan seminar oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi bekerja sama dengan Yayasan Tenaga Kerja Indonesia dan Frederick Ebert Stiftung. Seminar ini diikuti oleh 137 peserta yang terdiri dari unsur-unsur pengusaha, buruh, pemerintah dan universitas/cendekiawan dari pusat dan daerah-daerah wilayah Indonesia. Seminar ini mengambil keputusan antara lain ditentukannya sarana dalam pelaksanaan hubungan perburuhan Pancasila yaitu :<sup>9</sup>

- a. Lembaga kerjasama tripartit dan bipartit;
- b. Perjanjian perburuhan (*collective labour agreement*);
- c. Lembaga peradilan perburuhan;
- d. Peraturan perundangan perburuhan;
- e. Pendidikan perburuhan;
- f. Beberapa masalah khusus.

Hasil dari seminar pada tanggal 4-7 Desember 1974 membuahkan suatu konsensus nasional untuk mengembangkan suatu sistem hubungan perburuhan yang berdasarkan kepada falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang disebut hubungan perburuhan Pancasila dan kemudian diganti menjadi hubungan industrial Pancasila (HIP).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 103 menyebutkan bahwa salah satu sarana hubungan industrial adalah Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan didalam Pasal 106 ayat 1 dipertegas lagi bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit.

Sebagai pelaksanaan Pasal 106 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka keluarlah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-255/MEN/2003 tentang tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit. Lalu menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia menyempurnakannya lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan Nomor PER.32/MEN/XII/2008 tanggal 30 Desember 2008.

### **Pembentukan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit yang Dikembangkan oleh International Labour Organisation (ILO)**

Konvensi ILO yang berkaitan dengan LKS Bipartit adalah konvensi ILO No. 98 tahun 1949 mengenai hak berorganisasi dan berunding bersama dan konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Selain itu adalah konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dan konvensi ini juga telah diratifikasi Indonesia dengan Keputusan Presiden RI No. 83 tahun 1988.

Adanya 2 konvensi ILO yang berkaitan dengan LKS Bipartit dan bagi setiap negara yang menjadi anggota ILO dan telah meratifikasi konvensi itu wajib melaporkan kepada Dirjen ILO sesuai ketentuan Pasal 22 konstitusi ILO tahun 1919. Berbagai konvensi dan rekomendasi ILO memuat standar-standar terkait dengan kerjasama bipartit tempat kerja adalah :<sup>10</sup>

- a. Konvensi kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berserikat, 1948 (No.87);
- b. Konvensi untuk berserikat dan perundingan bersama, 1949 (No.98);
- c. Rekomendasi di tingkat perusahaan, 152 (No.94);
- d. Rekomendasi konsultasi (industri dan tingkat nasional), 1960 (No.113);
- e. Rekomendasi komunikasi pada perusahaan, 1967 (No. 129);
- f. Rekomendasi pengujian keluhan, 1967 (No. 130).

Setiap negara yang meratifikasi suatu konvensi harus menyelaraskan hukum nasionalnya dengan ketentuan-ketentuan konvensi. Seluruh masyarakat di negara yang bersangkutan harus turut bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

Indonesia sebagai negara berdaulat menyadari bahwa untuk meningkatkan pembangunan nasional, khususnya pembangunan bidang ketenagakerjaan, merasa perlu untuk turut serta berperan secara aktif meningkatkan hubungan dan kerjasama dengan negara-negara lain. ILO dianggap sebagai forum yang paling tepat bagi Indonesia untuk mewujudkan peran aktifnya di dunia internasional terutama dalam rangka turut serta meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja.

Beberapa konvensi yang telah diratifikasi Indonesia yang menyangkut hak asasi manusia adalah :<sup>11</sup>

- a. Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib (diratifikasi Pemerintah Hindia Belanda tahun 1933 dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Staatsblaad 261, 1933);

<sup>9</sup> H. Soetrisno, *Perkembangan Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta : Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia ( IPHII ), 2007), hlm. 27.

<sup>10</sup> *Buku Panduan Kerjasama Pekerja-Manajemen 2 Manual Pelatihan, Proyek ILO/APINDO Mengenai Pembangunan Kapasitas dan Mempromosikan Hubungan Industrial yang Baik di Tingkat Perusahaan di Indonesia*, (Jakarta : ILO, 2009), hlm. 13.

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en> diakses pada tanggal 6 September 2015 14.20

- b. Konvensi ILO No. 98 mengenai Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 18 Tahun 1956);
  - c. Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang No.50 Tahun 1957);
  - d. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (diratifikasi dengan Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1998);
  - e. Konvensi ILO No. 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa (diratifikasi dengan Undang-Undang No.19 Tahun 1999);
  - f. Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 1999);
  - g. Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999).
- Setiap negara yang meratifikasi suatu konvensi harus menyelaraskan hukum nasionalnya dengan ketentuan-ketentuan konvensi.

### **Penerapan LKS Bipartit di Perusahaan (PTPN III Kebun Sei Putih)**

Pimpinan LKS Bipartit perusahaan PTPN III Kebun Sei Putih, menyatakan bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh selalu ada komunikasi yang baik dan pertemuan diadakan 1 kali dalam 3 bulan sehingga pengusaha mendapat masukan-masukan dari pihak pekerja/buruh terhadap masalah hubungan kerja dan syarat-syarat kerja. Keluhan-keluhan dari pekerja/buruh selalu dibicarakan dalam rapat LKS Bipartit. Rapat LKS Bipartit ini tidak hanya membicarakan masalah hubungan industrial tetapi juga masalah perkembangan perusahaan seperti memperluas jaringan perusahaan dan termasuk penambahan tenaga kerja. Perselisihan hubungan industrial di PTPN III jarang terjadi karena komunikasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh lancar dan tidak terhambat akibat adanya LKS Bipartit yang setiap bulannya mengadakan pertemuan<sup>12</sup>.

Lembaga Kerjasama Bipartit di dalam keseluruhan kegiatan mempunyai wewenang memberikan :<sup>13</sup>

#### **1. Saran**

Saran disampaikan kepada masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja) sebagai hasil yang dicapai oleh pengurus Lembaga Kerjasama Bipartit dalam sarasehan dimana saran tersebut tidak mengikat.

Contoh : menyarankan kepada pengusaha untuk mendirikan :

- a. tempat ibadah;
- b. pakaian seragam;
- c. ruang makan;
- d. olah raga;
- e. perumahan pekerja dan lain sebagainya.

#### **2. Memorandum**

Hasil kesepakatan yang sudah pernah diajukan kepada kedua belah pihak dan atau ketentuan-ketentuan lain yang sudah disepakati masing-masing pihak tetapi belum dilaksanakan dapat disampaikan kembali kepada pihak-pihak yang bersangkutan

### **Penerapan LKS Bipartit di Philipina**

Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit di Philipina telah berkembang sejak tahun 1980 an melalui dukungan ILO yang dikenal dengan nama *Labour Management Cooperation* (LMC).

LMC (*Labor Management Cooperation*) yang sudah dilembagakan dikenal dengan *Labor Management Council* atau disebut dengan dewan manajemen buruh. Lembaga inilah yang akan membuat program-program yang mencakup diskusi, informasi, konsultasi dan negosiasi antara pekerja dan pengusaha. LMC mampu membantu mencegah pemogokan di Philipina dan mengurangi dampak pemogokan tersebut sebanyak 96% bahkan mendekati 100% dalam 25 tahun terakhir ini<sup>14</sup>.

### **B. Peran Dan Fungsi Lembaga Kerjasama (Lks) Bipartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **Bipartit Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga mengutamakan penyelesaian bipartit yang berpedoman kepada musyawarah dan mufakat antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagaimana disebut pada Pasal 3 sebagai berikut :

<sup>12</sup> Bapak Simon Lumban Tobing, Pengurus LKS Bipartit PTPN III pada tanggal 15 September 2015 di Kantor PTPN III Kebun di Putih, Galang.

<sup>13</sup> *Buku Pedoman Pegawai Teknis Ditjen Binawas dalam Penyuluhan Hubungan Industrial Pancasila*, (Jakarta : Direktorat Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, 1992)

<sup>14</sup> <http://www.dole.gov.ph/news/view/80> diakses pada tanggal 3 Nopember pukul 12.02 wib

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
3. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut penyelesaian di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelimpahan perselisihan kepada pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengutamakan penyelesaian *win-win solution* yaitu melalui musyawarah untuk mufakat. Dengan harapan timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak akan mengganggu proses produksi barang maupun jasa di perusahaan.

#### **a. Penyelesaian Diluar Pengadilan**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dilakukan melalui lembaga ataupun mekanisme :

- a. Bipartit;
- b. Mediasi;
- c. Konsiliasi;
- d Arbitrase.

##### **(a). Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit**

Penyelesaian melalui perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian melalui bipartit adalah wajib, oleh karenanya apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tanpa melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi.

##### **(b). Penyelesaian Melalui Mediasi**

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

##### **(c). Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

##### **(d). Penyelesaian Melalui Arbitrase**

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

#### **b. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang sekarang ada di ibukota propinsi. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

#### **c. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mahkamah Agung**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung :

- a. Bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

#### **Bipartit Sebagai Mekanisme Ditinjau dari Segi Filsafat Indonesia Berdasarkan Musyawarah Mufakat dan Keadilan Hukum**

Didalam sila ke 4 Pancasila yaitu kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, telah menggambarkan bahwa sebelum diambil suatu keputusan yang menyangkut kepentingan bersama maka haruslah didahulukan musyawarah mufakat.

Dengan sila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, manusia Indonesia sebagai warga negara dan warga masyarakat Indonesia mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama. Dalam menggunakan hak-haknya ia menyadari perlunya

selalu memperhatikan dan mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat. Dalam melaksanakan permusyawaratan, kepercayaan diberikan kepada wakil-wakil yang dipercayainya.<sup>15</sup> Ditinjau dari beberapa perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang pernah berlaku dan yang masih berlaku di Indonesia tetap mendahulukan sistem bipartit. Seperti yang pernah berlaku antara lain :

1. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pada Pasal 2 ayat (1) disebutkan : bila terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. Dalam memori penjelasan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan : “perlu ditegaskan bahwa yang menjadi pokok pikiran dari Undang-Undang ini ialah bahwa adalah tingkat pertama pihak-pihak yang berselisih harus sendiri menyelesaikan kesukaran-kesukaran mereka dalam lapangan perburuhan dengan jalan perundingan yang langsung antara kedua belah pihak”. Bila perundingan antara kedua belah pihak itu menghasilkan persetujuan-persetujuan itu disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta pada Pasal 2 menyatakan : “ bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh”.

Pada penjelasan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta di dalam pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-Undang ini dalam garis besarnya antara lain adalah sebagai berikut :

- (1) Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hal dilarang.
- (2) Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan ini merupakan kewajiban, setelah daya dan upaya tersebut pada 1 tidak memberikan hasil.

### 3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 136 yang berbunyi :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Pasal 151 yang berbunyi :

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152 yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Dari Pasal 136, Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sangatlah jelas bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dimulai melalui bipartit.

<sup>15</sup> Darji Darmodiharjo, C.S.T. Kansil dan Kasmiran Wuryo, *Menjadi Warga Negara Pancasila*, (Jakarta : P.N. Balai Pustaka, 1979), hlm. 29-30.

4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- a. Pasal 3
- Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
  - Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
  - Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- Setelah perundingan gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- Baik Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial semua undang-undang tersebut mengutamakan musyawarah untuk mufakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

**C. Keberhasilan Penyelesaian Perselisihan Secara Bipartit di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang**

**Data 3 (tiga) Tahun Terakhir yang Sudah Selesai dan Tidak Selesai Dalam Bipartit.**

Dari hasil penelitian di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang diperoleh data seperti pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 1. Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tahun 2012 s/d tahun 2014

No	Thn	Jenis Perselisihan			Keterangan								
		PHK	Hak	Kepentingan	Selesai						Anjuran		
					PHK	%	Hak	%	Kepentingan	%	PHK	Hak	Kepentingan
1	2012	66	15	3	28	42,4	10	66,6	2	66,6	40	3	1
2	2013	81	25	2	38	46,9	16	64	1	50	43	9	1
3	2014	104	26	4	56	53,8	21	80,8	2	50	44	9	2

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014.

Data tahun 2012 jumlah kasus yang masuk ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang adalah 84 kasus. Kasus yang selesai sebanyak 40 kasus dengan jenis sebagai berikut :

- Pemutusan hubungan kerja sebanyak 28 kasus yang persentasenya 42,42%
- Perselisihan hak sebanyak 10 kasus yang persentasenya 66,6%
- Perselisihan kepentingan sebanyak 2 kasus yang persentasenya 66,66%

Jumlah kasus yang tidak selesai adalah 44 kasus.

Untuk tahun 2013 jumlah kasus yang masuk ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang adalah 108 kasus dan kasus yang selesai sebanyak 55 kasus dengan jenis sebagai berikut :

- Pemutusan hubungan kerja sebanyak 38 kasus yang persentasenya 46,91%
- Perselisihan hak sebanyak 16 kasus yang persentasenya 64%
- Perselisihan kepentingan sebanyak 1 kasus yang persentasenya 50%

Jumlah kasus yang tidak selesai pada tahun 2013 adalah 53 kasus. Kemudian untuk tahun 2014 jumlah kasus yang masuk ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang adalah : 134 kasus dan yang selesai sebanyak 79 kasus dengan jenis sebagai berikut :

- Pemutusan hubungan kerja sebanyak 56 kasus yang persentasenya 53,8%
- Perselisihan hak sebanyak 21 kasus yang persentasenya 80,8%
- Perselisihan kepentingan sebanyak 2 kasus yang persentasenya 50%

Jumlah kasus yang tidak selesai pada tahun 2014 adalah 55 kasus.

Dari data tahun 2012 yang tidak selesai secara bipartit adalah 44 kasus. Tahun 2013 sebanyak 53 kasus dan tahun 2014 sebanyak 55 kasus. Terhadap semua kasus-kasus yang tidak selesai secara musyawarah ini , maka mediator mengeluarkan anjuran kepada kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh



dan pengusaha sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :<sup>16</sup>

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka :

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud dalam huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak dapat menerima isi anjuran dari mediator tersebut maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan ke pengadilan hubungan industrial.

### **Penyebab Kegagalan Bipartit**

Tidak selesainya perselisihan tersebut melalui bipartit dikarenakan beberapa alasan sebagai berikut <sup>17</sup> :

- a. Pihak pekerja/buruh  
Pekerja/buruh yang dipecat merasa enggan untuk datang dan berunding dengan pengusaha ataupun melapor kepada serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengusaha melarang pekerja/buruh tersebut untuk memasuki areal perusahaan sehingga si pekerja/buruh lebih memilih untuk melapor ke Dinas Tenaga. Sebagian pekerja/buruh juga mengatakan telah benci melihat pengusaha.
- b. Pihak pengusaha  
Pengusaha merasa sangat keberatan apabila pekerja/buruh yang melakukan kesalahan seperti pencurian, penggelapan, dan penghasutan kepada teman sekerja untuk masuk ke lokasi perusahaan karena akan dicontoh oleh pekerja-pekerja lain. Pengusaha berpendapat bahwa lebih baik bertemu dengan pekerja tersebut di kantor Dinas Tenaga Kerja.
- c. Faktor Lain  
Adanya pihak lain yang ingin campur tangan agar kasus tersebut berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial maka pekerja/buruh secara langsung memberikan kuasa kepada pihak lain yang tidak ingin kasus itu selesai, kalau boleh sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan ke Mahkamah Agung.
- d. Kurangnya peran serikat pekerja/serikat buruh  
Serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan dianggap oleh sebagian pekerja/buruh lebih berpihak kepada pengusaha padahal anggapan tersebut tidak benar. Selain itu bahwa di perusahaan tersebut belum ada terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

### **Persoalan Hukum yang dihadapi perusahaan dalam menggunakan mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan**

Objek ilmu hukum tidak hanya norma hukum, tetapi juga perilaku manusia yang ditentukan oleh norma hukum sebagai syarat atau konsekuensi, dengan kata lain, perilaku yang terkandung dalam norma hukum. Hubungan antar manusia merupakan objek ilmu hukum hanya dalam konteks hubungan hukum, yakni sebagai hubungan yang diatur oleh norma-norma hukum<sup>18</sup>.

Dari segi norma hukum, budaya hukum dan masalah sosial/non hukum yang berhubungan dengan masalah perselisihan hubungan industrial dan mekanisme bipartit maka berdasarkan wawancara dengan pengusaha berpendapat bahwa <sup>19</sup>:

- a. Perselisihan yang diselesaikan melalui bipartit akan mengurangi wibawa perusahaan selain itu penyelesaian bipartit mengeluarkan sejumlah uang untuk membayar kompensasi kepada pekerja seperti pesangon dan penghargaan masa kerja. Pengusaha lebih bersedia membayar (pesangon dan

<sup>16</sup> Pasal 13 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>17</sup> Wawancara dengan Bapak Mustamar SH, M.H., Kepala Bidang Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 14 September 2015 di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

<sup>18</sup> Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, (Bandung : Nusamedia & Nuansa, 2007), hlm. 80-81.

<sup>19</sup> Wawancara dengan Bapak Simon Lumban Tobing selaku APK (Asisten Personalia Kebun) pada tanggal 14 September 2015 di Kantor PTPN III Kebun Sei Putih, Galang.

- penghargaan masa kerja) di Kantor Dinas Tenaga Kerja dengan sebutan uang pisah atau *good will* atau nama lain dengan tidak menyebut istilah pesangon dan penghargaan masa kerja walaupun besar dan nilainya sama.
- Pembayaran dengan cepat melalui bipartit akan membuat pekerja tidak jera dan akan mengulangi perbuatannya tersebut di tempat kerja yang baru. Pengusaha juga beranggapan bahwa hal ini tidak mendidik.
  - Pengusaha menyukai mekanisme bipartit karena merupakan sistem yang perlu dibudayakan menjadi suatu budaya hukum dalam hubungan kerja. Namun dapat berdampak sosial bagi pekerja/buruh lain sehingga pekerja/buruh kurang takut berbuat tidak disiplin di lingkungan perusahaan. Bila pekerja/buruh tidak disiplin di lingkungan perusahaan akan menurunkan produktivitas kerja.

#### **D. Sanksi dan Pelaksanaan Sanksi Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membentuk Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit**

##### **Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Hukum ditaati orang karena hukum itu bersifat memaksa, dalam hal ini dapat ditinjau dari batasan-batasan yang dikemukakan oleh beberapa sarjana hukum seperti <sup>20</sup>:

- Menurut P. Borst hukum ialah keseluruhan peraturan bagi kelakuan atau perbuatan manusia di dalam masyarakat yang pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mendapatkan tata atau damai dan keadilan.
- Menurut Van Kan hukum adalah keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusia didalam masyarakat.
- Disamping unsur *verlof, belofte*, dan disposisi menurut Paul Scholten "*Recht is bevel*". Bevel adalah perintah yang berarti bahwa hukum mempunyai sifat memaksa.

Sifat hukum ketenagakerjaan adalah merupakan perintah atau larangan dengan menggunakan kata-kata "harus", "wajib", dan "tidak boleh" atau "dilarang". Sanksi terhadap pelanggaran atas peraturan biasanya ialah tidak sahnya atau batalnya tindakan yang melanggar itu. Bahkan sering kali juga tindakan melanggar itu diancam pula dengan pidana kurungan atau denda.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada 2 (dua) jenis sanksi yaitu sanksi pidana dan sanksi administratif. Sanksi pidana diatur mulai dari Pasal 183 s/d Pasal 189 sedangkan sanksi administratif diatur di dalam Pasal 190 yang berbunyi sebagai berikut <sup>21</sup>:

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal ayat (1) dan ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :
  - teguran;
  - peringatan tertulis;
  - pembatasan kegiatan usaha;
  - pembekuan kegiatan usaha;
  - pembatalan persetujuan;
  - pembatalan pendaftaran;
  - penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh menteri.

Pasal 190 tersebut dikenakan terhadap pelanggaran 12 (dua belas) pasal Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Khusus terhadap Pasal 106 yang disebut dalam ayat (1) dinyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Namun demikian belum ada pelaksanaan sanksi administratif tersebut bagi perusahaan yang tidak membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit sampai sekarang<sup>22</sup>

<sup>20</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1992), hlm. 66-67.

<sup>21</sup> Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>22</sup> Wawancara dengan Bapak Mustamar SH, MH. Selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 16 November 2015 di Kantornya.

### **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Sanksi Administrasi**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI adalah merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila pasal-pasal dari undang-undang tersebut memerlukan peraturan menteri dalam pelaksanaannya.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 Bab XIV Pengawasan, dinyatakan : “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan guna mewujudkan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dan secara operasional pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Belum keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja terhadap pelaksanaan sanksi administratif akan berdampak buruk terhadap lestariannya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan. Lestariannya hubungan industrial yang harmonis di perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

### **Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang**

Dari hasil penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang bahwa belum ada satu pun perusahaan yang dikenakan sanksi administratif karena pengusaha tidak membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. Sanksi ini tidak dijatuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena belum keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mempengaruhi keinginan pengusaha untuk membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.

Di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang jumlah perusahaan yang terdaftar adalah sebanyak 669 perusahaan. Perusahaan yang telah membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit hanya 15 perusahaan. Berarti persentasenya adalah :  $15/669 \times 100\% = 2,1\%$ .

Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, menyatakan bahwa mereka tetap mengadakan penyuluhan kepada pengusaha agar membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan walaupun peraturan pelaksana sanksi administratif tersebut belum ada.

Pengawas Ketenagakerjaan dan mediator seharusnya bisa berperan sebagai pembina dan dapat juga sebagai konsultan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh, sehingga permasalahan ketenagakerjaan di tempat kerja sedini mungkin dapat diantisipasi. Namun kenyataannya belum bisa, disebabkan :

1. Kurangnya informasi;
2. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengingat peraturan tersebut banyak sekali;
3. Pegawai teknis fungsional pengawas ketenagakerjaan maupun mediator merangkap menjabat struktural sehingga pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pengawasan kurang optimal;
4. Dalam melaksanakan pembinaan, penyuluhan serta pengawasan kurang didukung sarana dan prasarana yang memadai<sup>23</sup>. Ketidaksiadanya peraturan pelaksana dalam menjalankan sanksi administratif Pasal 190 menjadi kendala bagi pegawai pengawas untuk melakukan penindakan terhadap perusahaan yang tidak membentuk LKS Bipartit.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan kewajiban bagi setiap perusahaan yang memenuhi syarat untuk membentuk LKS Bipartit. Hal ini menjadi suatu dilematis apabila dikaitkan dengan sifat hukum ketenagakerjaan yang normatif yang artinya apabila dilanggar maka akan ada sanksinya. Lemahnya penindakan oleh pegawai pengawas dikarenakan ketiadaan peraturan pelaksana menjadikan hukum yang sifatnya normatif itu berubah menjadi suatu himbauan atau anjuran, oleh karena itu perlu adanya suatu kepastian hukum di dalam pelaksanaannya.

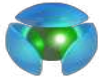
## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian dari Bab II, Bab III dan Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebanyak 669 perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang hanya 15 perusahaan yang memiliki LKS Bipartit. Keberadaan LKS Bipartit di Kabupaten Deli Serdang yang sebesar 2% ini dirasakan manfaatnya dalam mencegah terjadinya perselisihan di perusahaan.
2. LKS Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan adalah sebagai antisipasi terhadap timbulnya perselisihan (upaya preventif) yang berperan dalam mengurangi perselisihan hubungan industrial. Sedangkan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka dipedomani Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang didalamnya mengatur mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial.

<sup>23</sup> [http : // www.naker.go.id/news/2015/01/26studi-deteksi-dini-kerawanan-hubungan-industrial](http://www.naker.go.id/news/2015/01/26studi-deteksi-dini-kerawanan-hubungan-industrial) diakses pada tanggal 19 November 2015 pukul 10.09 wib.



3. Sanksi bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih adalah sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa : teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin. Sanksi administratif tersebut belum dapat dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang karena sampai saat ini belum keluar peraturan pelaksana Menteri Tenaga Kerja RI tentang sanksi administratif untuk Pasal 190 tersebut. Kewajiban setiap perusahaan yang memenuhi syarat untuk membentuk LKS Bipartit menjadi suatu anjuran atau himbauan yang bersifat tidak mengikat.

#### **B. Saran**

1. Setiap perusahaan hendaknya membentuk LKS Bipartit supaya komunikasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak terhambat. Apabila pengusaha dan pekerja/buruh memanfaatkan sarana LKS Bipartit yang ada di perusahaan maka bila timbul perselisihan dikemudian hari, dapat diselesaikan secara bipartit.
2. Menteri Tenaga Kerja diharapkan segera mengeluarkan peraturan pelaksana sanksi administratif seperti diatur dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menindak pengusaha yang tidak membentuk LKS Bipartit.
3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh diharapkan dapat mendorong pengusaha untuk membentuk LKS Bipartit agar terjalin komunikasi yang lancar diantara kedua belah pihak sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis di perusahaan.

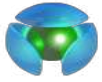
#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku**

- Agusmidah, *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi pada Program Studi Ilmu Hukum, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, 2007.
- Biro Humas & KLN Departemen Tenaga Kerja, *Menumbuhkembangkan Kesadaran Melaksanakan Konvensi Ilo yang telah Diratifikasi*, Jakarta : Departemen Tenaga Kerja RI, 2000.
- Darmodiharjo, Darji, *Menjadi Warga Negara Pancasila*, Jakarta : PN Balai Pustaka, 1979.
- Buku Pedoman Pegawai Teknis Ditjen Binawas dalam Penyuluhan Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta : Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial & Pengawasan Ketenagakerjaan, 1996.
- ILO, *Perundingan Bersama dan Keterampilan Bernegosiasi*, Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Kesetaraan Gender Melalui Perundingan Bersama*, Jakarta : ILO/USA Declaration Project Indonesia, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Konvensi ILO yang Diratifikasi Indonesia*, Jakarta : Biro Hubungan Masyarakat dan Kerjasama Luar Negeri Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bekerjasama dengan Kantor ILO, 2001.
- \_\_\_\_\_, *Buku Panduan Kerjasama Pekerja-Manajemen, Manual Pelatihan(2)*, Jakarta : ILO, 2009.
- Kelsen, Hans, *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Bandung : Nusa Media dan Nuansa, 2007.
- Marbun, Jaminuddin, *Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha Dan Pekerja/ Buruh*, Medan : USU pres, 2014.
- Soeroso, R, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 1992.
- Soetrisno, H, *Perkembangan Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta : Ikatan Perantara Hubungan Industrial Indonesia (IPHII), 2007.
- \_\_\_\_\_, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta : Sarana Bhakti Persada, 2005.
- Toha, Suherman, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, 2010.

##### **B. Peraturan Perundang-undangan**

- KUHPerdata, Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2001.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta : TPP Ex YDTP MIGAS, 2004.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bandung : CV. Utomo, 2004.
- Permennakertrans RI Nomor PER 32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan dan susunan keanggotaan LKS Bipartit.



**C. Internet**

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en> diakses 6 September 2015.

[The Official Government Portal of the Republic of Philippines](#) diakses 6 September 2015.

<http://www.dole.gov.ph/news/view/80> diakses 3 Nopember 2015.

<http://www.chanrobles.com/PDF.LAWS/RULES%20AND%20REGULATIONS%20IMPEMENTING%20REPUBLIC%20ACT%20NO.%206715.pdf> dikases pada 3 Nopember 2015.