

Bipartit

Tinjauan Hukum Ketentuan Lembaga-lembaga Bipartit, meliputi LKS-Bipartit dan Lembaga Perundingan Bipartit dalam Permenakertrans

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan

Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat dua "Lembaga Bipartit", yakni *Lembaga Kerja Sama Bipartit* (atau sering disingkat *LKS-Bipartit*) dan Lembaga Perundingan Bipartit (sering disebut juga sebagai "*mekanisme perundingan bipartit*").

Bipartit berasal dari kata "bipartite" (Inggris/Prancis) artinya dua pihak, atau mengenai dua pihak, dua orang atau dua Negara (*bilateral*)²⁴. Demikian juga "bipartij" (Belanda), atau *bipartide* (Ind) artinya berhubungan dengan dua orang, dua bangsa atau dua kelompok lainnya; yang mempunyai dua bagian²⁵. Dalam istilah lain dalam "*Black's Law Dictionary*", *bipartite* (adalah merupakan *adjective*) diterjemahkan sebagai *executed in two parts by both parties*, yang dalam terjemahan bebas bermakna sama dengan *dua pihak* seperti tersebut di atas²⁶.

A. LEMBAGA KERJA SAMA BIPARTIT (LKS-Bipartit)

Pengertian :

LKS-Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari -unsur- pengusaha dan -unsur- serikat pekerja/serikat buruh (yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan) atau unsur pekerja/buruh²⁷; Pengertian tersebut ditegaskan lebih lanjut dalam undang-undang, bahwa LKS-Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan²⁸.

Kewajiban Pembentukan LKS-Bipartit :

LKS-Bipartit diatur dalam Pasal 106 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

²⁴ John M. Echols dan Hassan Shadily, Kamus Inggris Indonesia, PT Gramedia, Cetakan XXIII, Jakarta, Desember 1996, hal. 65. Winarsih Arifin dan Farida Sumargono, Kamus Prancis Indonesia, PT Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Kedua, Jakarta, Agustus 1996, hal. 101.

²⁵ Peter Salim, M.A. Drs., dan Yenny Salim B.Sc., *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Penerbit Modern English Press, Jakarta, 1991, hal. 211.

²⁶ Bryan A Garner (Editor in Chief), *Black's Law Dictionary*, Eighth Edition, p. 179.

²⁷ Pasal 1 angka 18 UU No. 13/2003 jo Pasal 1 angka 1 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008;

²⁸ Pasal 106 ayat (2) UU No. 13/2003;

Dalam UU Ketenagakerjaan diatur, bahwa <i>setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh²⁹ atau lebih, wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit (LKS-Bipartit)³⁰.</i> Tujuan LKS Bipartit : Pembentukan LKS-Bipartit, bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan³¹; Fungsi LKS Bipartit : LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/ buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh³².	Tugas LKS Bipartit : Untuk melaksanakan fungsi tersebut, LKS-Bipartit mempunyai tugas³³: - Melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan; - Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan; - Menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.
--	---

²⁹ Perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh, artinya mempekerjakan tenaga kerja dalam hubungan kerja.

³⁰ Pasal 106 ayat (1) UU No. 13/2003;

³¹ Pasal 2 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008;

³² Pasal 3 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008; Bandingkan dengan Pasal 2 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/ 2003, fungsi LKS-Bipartit adalah *forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/ buruh pada tingkat perusahaan*. Dalam definisi yang lama ini, terdapat fungsi LKS-Bipartit sebagai lembaga *musyawarah*. Selanjutnya disebutkan fungsi lain LKS-Bipartit, adalah *sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan –meningkatkan- kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenagakerjaan*. Fungsi yang terakhir ini sudah tidak tercantum dalam Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008 yang baru.

³³ Pasal 4 Permenakertrans. No. Per-32/Men/XII/2008. Bandingkan dengan Pasal 3 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/ 2003, tugas LKS-Bipartit, khususnya pada huruf b. : *mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerjaan/buruh dan kelangsungan usaha*. pada huruf c. : sudah tidak tercantum *“melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan*. pada huruf e. : juga sudah tidak tercantum *“menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh*.

Anggota LKS-Bipartit dari unsur

Keanggotaan LKS Bipartit :

Susunan Keanggotaan LKS-Bipartit terdiri dari ³⁴:

- Unsur pengusaha; dan

Unsur pekerja/buruh. Unsur ini ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. pekerja/buruh, adalah ³⁵:

- a. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) *serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB)* dan semua pekerja/buruh menjadi anggota SP/SB tersebut, maka secara otomatis pengurus SP/SB menunjuk wakilnya dalam LKS-Bipartit.
- b. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk SP/SB, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS-Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis;
- c. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) SP/SB dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota SP/SB tersebut, maka yang mewakili dalam LKS-Bipartit adalah wakil masing-masing SP/SB yang perwakilannya (representasinya) ditentukan secara proporsional.

d. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) SP/SB dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB, maka SP/SB tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS-Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB menunjuk -juga- wakilnya yang dipilih secara demokratis;

e. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) SP/SB dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB tersebut, maka masing-masing SP/SB menunjuk wakilnya dalam LKS-Bipartit secara proporsional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota SP/SB menunjuk wakilnya (representasi) secara demokratis.

Pengusaha dan wakil SP/SB atau wakil pekerja/buruh sebagai tersebut diatas, - dalam rangka pembentukan LKS-Bipartit- melaksanakan melaksanakan pertemuan untuk membentuk LKS-Bipartit dan menetapkan anggota (keanggotaan) LKS-Bipartit³⁶.

Kepengurusan LKS Bipartit

Kepengurusan LKS-Bipartit ditetapkan dari unsur *pengusaha*, dan unsur **pekerja/buruh, SP/SB** dengan komposisi (perbandingan) 1 : 1 yang jumlahnya sesuai

³⁴ Pasal 106 ayat (3) UU No. 13/2003;

³⁵ Pasal 6 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini masih sama dengan ketentuan dalam Pasal 5 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003.

³⁶ Pasal 7 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini sama dengan Pasal 6 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003.

kebutuhan, dengan ketentuan representasinya- sekurang-kurangnya 6 (enam) orang³⁷. Susunan Pengurus LKS-Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari : - Ketua*) - Wakil Ketua³⁸; - Sekretaris; dan - anggota. *)Jabatan Ketua tersebut dapat dijabat secara bergantian antara unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh. B. PERUNDINGAN BIPARTIT Pengertian Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan <i>perselisihan hubungan industrial</i> (Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI)³⁹. Sedangkan <i>perselisihan hubungan industrial</i> dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004 tersebut, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara <i>pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/</i>	<i>serikat buruh</i> karena adanya perselisihan mengenai <i>hak</i>, perselisihan <i>kepentingan</i>, perselisihan <i>pemutusan hubungan kerja</i>, dan perselisihan <i>antar serikat pekerja/serikat buruh</i> dalam satu perusahaan. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial 1. perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya (<i>wan-prestasi</i> terhadap) hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (norma), perjanjian kerja (PK, <i>labor agreement</i>), peraturan perusahaan (PP, <i>company regulation</i>) atau perjanjian kerja bersama (PKB, <i>collective labor agreement</i>). 2. perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat, mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam
---	---

³⁷ Ketentuan Pasal 10 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008 ini berbeda dengan ketentuan Pasal 9 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 yang pada prinsipnya mengatur hal (substansi) yang sama. Pada Kepmenakertrans dengan judul Bab V KENGGOTAAN (sama dengan judul yang dimatikan Pasal 106 ayat (4) UU No. 13/2003), namun dalam Permenakertrans. dengan judul Bab IV KEPENGURUSAN (tanpa amanat UU).

³⁸ Pasal 11 ayat (1) Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Dalam Pasal 10 ayat (1) Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003, tidak disyaratkan adanya *Wakil Ketua*.

³⁹ Lihat juga : Goenawan Oetomo, S.H., R. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan Indonesia*, Penerbit Grhadhika Press, Jakarta 2004, hal. 99. Dan Pasal 1 angka 1 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008.

perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	bipartite dalam undang-undang tersebut (UU No. 2 Tahun 2004) dalam prakteknya tidak berjalan mulus sebagaimana diharapkan, maka kewajiban untuk
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; dan	melakukan perundingan bipartite tersebut dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut dan dibuat pedoman guna menyamakan persepsi dan keseragaman langkah-langkah yang diambil oleh para pihak yang terkait
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban (secara kumulatif) keserikat-pekerjaan.	dan terlibat. Walaupun hal ini tidak dimanatkan oleh undang-undang untuk mengaturnya.
Ketentuan mengenai kewajiban untuk melakukan <i>perundingan biapartit</i> merupakan amanat dari Pasal 3 ayat (1) <i>UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</i>, yang menyebutkan:	Sehubungan dengan itu, maka kemudian terbitlah <i>Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit</i>. Dalam <i>Permenakertrans</i> tersebut, menegaskan kembali perlunya dilakukan perundingan bipartite terlebih dahulu dalam penyelesaian setiap perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak <i>management</i>, yakni :
<i>perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.</i>	Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase⁴⁰.
Oleh karena penerapan dan pelaksanaan ketentuan untuk melakukan perundingan	

⁴⁰ Pasal 2 *Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008*

Masa jabatan kepengurusan LKS-Bipartit, berakhir apabila ⁴¹: - Meninggal dunia; - Mutasi (pada lokasi <i>job</i> yang tidak memungkinkan untuk melakukan tugas-tugas LKS-Bipartit secara efektif); - Mengundurkan diri sebagai anggota lembaga (maksudnya LKS-Bipartit); - Diganti atas usul dari yang diwakilinya; - Sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam kepengurusan lembaga. Tata Cara Pembentukan LKS-Bipartit ⁴²: - LKS-Bipartit dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. - LKS-Bipartit dapat dibentuk di setiap cabang perusahaan; Pengaturan mengenai <i>tata cara pembentukan LKS-Bipartit</i> ini agak berbeda dengan pengaturan sebelumnya, yakni pada Pasal 4 Kepmenakertrans. No. KEP-255/MEN/2003, disebutkan, bahwa “(1) <i>setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS-Bipartit. (2) LKS-Bipartit –tersebut- dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh.</i>”	Ketentuan dan tata cara pembentukan LKS-Bipartit diatur lebih lanjut dalam Permenakertrans. No. PER-32/MEN/XII/2008, sebagai berikut⁴³ : 1. Pengusaha dan wakil SP/SB dan/atau wakil pekerja/buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, dan menetapkan anggota LKS-Bipartit di perusahaan⁴⁴; 2. Anggota LKS-Bipartit sebagai tersebut di atas, menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS-Bipartit; 3. Pemenetukan dan susunan pengurus LKS-Bipartit dituangkan dalam <i>Berita Acara</i> yang ditanda-tangani oleh <i>pengusaha</i> dan wakil SP/SB atau wakil pekerja/buruh. Pemberitahuan Pembentukan dan Pencatatan LKS-Bipartit LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada <i>instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan</i> di Kabupaten/Kota (“Disnaker” setempat) selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukannya. Pemberitahuan tersebut disampaikan oleh Pengurus secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan
--	--

⁴¹ Pasal 13 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, Perbedaannya dengan Pasal 12 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 pada huruf “b. mutasi atau keluar dari perusahaan”; dan pada huruf e. istilah “keanggotaan” diganti menjadi “kepengurusan”.

⁴² Pasal 5 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008.

⁴³ Pasal 8 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini sama dengan ketentuan Pasal 7 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003.

⁴⁴ Pembentukan tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 Permenakertrans. Nomor Per-32/Men/XII/2008. Namun tertulis dalam Permenakertrans tersebut adalah Pasal 6 (*copy&paste*).

- Berita Acara Pembentukan;
- Sususnan (Organisasi) Kepengurusan; dan
- Alamat Perusahaan;

Setelah menerima pemberitahuan untuk pencatatan dari Pengurus LKS-Bipartit, maka selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja “Disnaker” setempat memberikan bukti penerimaan pemberitahuan pembentukan (pencatatan) LKS-Bipartit tanpa dikenakan biaya⁴⁵.

Tata Kerja LKS-Bipartit

- LKS-Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali (apabila) dipandang perlu;
- Materi –substansi yang akan dibicarakan dalam- pertemuan LKS-Bipartit dapat berasal –atas usul- dari unsur pengusaha, unsur pekerja/buruh, atau dari pengurus LKS-Bipartit;
- LKS-Bipartit (melalui pengurusnya) menetapkan agenda pertemuan secara periodik⁴⁶.

Hubungan LKS-Bipartit dengan lembaga-lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif.

Pembinaan LKS-Bipartit

Pembinaan LKS-Bipartit dilakukan oleh “Disnaker” setempat, dan dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha (APINDO) dan oranisasi pekerja/buruh (SP/SB). Pembinaan tersebut, meliputi⁴⁷:

- a. Sosialisasi kepada pengusaha dan SP/SB atau pekerja/buruh dalam rangka pembentukan LKS-Bipartit;
- b. Memberikan bimbingan dalam rangka pembentukan dan pengembangan LKS-Bipartit.

Pembiayaan

Segala biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS-Bipartit dibebankan kepada perusahaan⁴⁸.

⁴⁵ Pasal 9 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008. Ketentuan ini masih sama dengan ketentuan dalam Pasal 8 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003, dengan ketentuan tambahan ayat (4), bahwa pemberitahuan pembentukan (pencatatan) tersebut tidak dikenakan biaya (*free of charge*).

⁴⁶ Dalam Pasal 14 ayat (3) Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, agenda pertemuan dibuat (diagendakan) secara periodik. Sedangkan dalam Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003, agenda pertemuan dilakukan sesuai kebutuhan.

⁴⁷ Pasal 15 ayat (1) dan (2) Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, hanya ditentukan, bahwa : dalam rangka pembinaan, “Disnaker” setempat dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha dan SP/SB. Berbeda dengan Pasal 14 ayat (1) Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 menyebutkan, bahwa “Disnaker” setempat bersama dengan organisasi pengusaha (APINDO) dan SP/SB.

Pelaporan Setiap kegiatan yang dilakukan oleh Pengurus LKS-Bipartit dilaporkan kepada pimpinan perusahaan (pengusaha). Selanjutnya, setiap 6 (enam) bulan sekali pimpinan perusahaan melaporkan kepada “Disnaker” setempat, kemudian “Disnaker” setempat menindak-lanjuti secara berkala untuk melaporkan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi (“Disnaker” Provinsi). Demikian juga “Disnaker” Provinsi secara berkala melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melalui <i>Direktur Jenderal PHI dan Jamsostek</i>⁴⁹. B. PERUNDINGAN BIPARTIT Pengertian Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan <i>perselisihan hubungan industrial</i> (Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI)⁵⁰.	Sedangkan perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004 tersebut, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara <i>pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh</i> karena adanya perselisihan mengenai <i>hak</i>, perselisihan <i>kepentingan</i>, perselisihan <i>pemutusan hubungan kerja</i>, dan perselisihan <i>antar serikat pekerja/serikat buruh</i> dalam satu perusahaan. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial 1. perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya (<i>wan-prestasi</i> terhadap) hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan (norma), perjanjian kerja (PK, <i>labor agreement</i>), peraturan perusahaan (PP, <i>company regulation</i>) atau perjanjian kerja bersama (PKB, <i>collective labor agreement</i>).
---	--

⁴⁸ Pasal 16 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008, biaya menyebutkan dibebankan kepada perusahaan. Berbeda dengan Pasal 15 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 menyebutkan biaya dibebankan kepada pengusaha.

⁴⁹ System pelaporan pada Pasal 17 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008 dilakukan berjenjang dari Pengurus LKS-Bipartit, “Disnaker” Kab/Kota, “Disnaker” Provinsi dan akhirnya kepada Menteri. Berbeda dengan Pasal 16 Kepmenakertrans. No. Kep-255/Men/2003 pelaporannya hanya sampai di “Disnaker” Kab/Kota setempat.

⁵⁰ Lihat juga : Goenawan Oetomo, S.H., R. *Pengantar Hukum Perburuahan dan Hukum Perburuahan Indonesia*, Penerbit Grhadhika Press, Jakarta 2004, hal. 99. Dan Pasal 1 angka 1 Permenakertrans. Nomor Per-31/Men/XII/2008.

2. **perselisihan *kepentingan***, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat, mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. **perselisihan *pemutusan hubungan kerja***, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; dan
4. **perselisihan *antar serikat pekerja/serikat buruh***, adalah perselisihan *antara serikat pekerja/serikat buruh* dengan *serikat pekerja/serikat buruh* lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai *keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban* (secara komulatif) *keserikat-pekerjaan*.

Ketentuan mengenai kewajiban untuk melakukan *perundingan biapartit* merupakan amanat dari Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, yang menyebutkan:

perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.

Oleh karena penerapan dan pelaksanaan ketentuan untuk melakukan perundingan bipartite dalam undang-undang tersebut (UU No. 2 Tahun 2004) dalam prakteknya tidak berjalan mulus sebagaimana diharapkan, maka kewajiban untuk melakukan perundingan bipartite tersebut dipandang perlu untuk diatur lebih lanjut dan dibuat pedoman guna menyamakan persepsi dan keseragaman langkah-langkah yang diambil oleh para pihak yang terkait dan terlibat. Walaupun hal ini tidak dimanatkan oleh undang-undang untuk mengaturnya.

Sehubungan dengan itu, maka kemudian terbitlah *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*. Dalam *Permenakertrans* tersebut, menegaskan kembali perlunya dilakukan perundingan bipartite terlebih dahulu dalam penyelesaian setiap perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihan *management*, yakni :

*Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase*⁵¹.

⁵¹ Pasal 2 *Permenakertrans*. No. Per-31/Men/XII/2008

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui *perundingan bipartit* ini dalam konsepsi hukum perdata (perjanjian secara perdata) adalah merupakan *an amicable dispute settlement clause* yang biasanya merupakan suatu pasal atau klausul tersendiri –dalam perjanjian perdata-diperjanjikan dengan mengatur mekanisme penyelesaian secara bipartite sebelum upaya penyelesaian dengan melibatkan pihak lain (diluar pihak-pihak yang melakukan perjanjian).

Penerbitan Permenakertrans tersebut dirasakan merupakan kebutuhan yang sangat mendesak karena adanya beberapa permasalahan yang penyelesaiannya berlarut-larut tak menentu titik akhirnya. Demikian juga bahwa penerbitan Permenakertrans tersebut sebagai jawaban atas Instruksi Presiden RI Nomor 5 Tahun 2008 tentang Fokus Program Ekonomi 2008 – 2009.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Proses Perundingan (Normal)

Sebelum dilakukan perundingan, hendaknya para pihak (dapat) menyusun *tata tertib perundingan*⁵² yang disepakati oleh para pihak yang berselisih.

Dalam melakukan *perundingan bipartit*, para pihak wajib :

- a. memiliki itikad baik;
- b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. menaati *tata tertib perundingan* yang disepakati;

Dalam Permenakertrans Nomor PER-31/MEN/XII/2008 terdapat ketentuan, bahwa dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan⁵³ secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi untuk melakukan perundingan, maka –agar tidak terjadi *stag-*, perselisihan dapat dicatatkan⁵⁴ kepada *instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan* (“Disnaker”) setempat dengan persyaratan –cukup- melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan⁵⁵. Artinya, keharusan membuat *risalah –perundingan* sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 2/2004 tidak harus dilakukan bilamana salah satu pihak tidak mau diajak / menolak untuk berunding. Karena tidak ada pelaksanaan perundingan maka tentu tidak dapat dibuat *risalah perundingan*. Oleh karena itu, untuk melakukan proses selanjutnya –cukup- dengan bukti telah 2 (dua) kali dilakukan

⁵² Tersirat dari Pasal 4 ayat (1) huruf b. angka 2). kalimat pertama, Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008

⁵³ Contoh *permintaan perundingan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁵⁴ Contoh *permohonan pencatatan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁵⁵ Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008. Bukti-bukti permintaan untuk melakukan perundingan tersebut, tentunya disertai dengan tanda-terima oleh pihak lainnya secara patut.

(dua) kali dilakukan permintaan perundingan (yang dibuat secara tertulis dan disertai tanda telah diterima pihak lainnya secara patut), maka perselisihan (tanpa *risalah perundingan*) tersebut dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan (“Disnaker”) setempat.

Ketentuan tersebut adalah merupakan terobosan baru dalam praktek yang kemudian diakomodir dalam perdoman mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Permenakertrans tersebut.

Tahapan Perundingan Bipartit.⁵⁶

1. Tahap Persiapan (sebelum perundingan)
 - a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan permasalahannya (secara tertulis) kepada pihak lainnya;

b. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan (pribadi/sendiri) yang bukan (menjadi) anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja/buruh perseorangan tersebut dapat memberikan kuasa (*lastgeving*) kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh –di perusahaan tersebut- untuk mendampingi pekerja/buruh perseorangan yang bersangkutan dalam perundingan (*perundingan bipartit*)⁵⁷;

c. Pihak pengusaha atau *menegement perusahaan* dan/atau yang diberi mandat oleh perusahaan, harus menangani penyelesaian perselisihan (-perundingan bipartit-) secara langsung.

⁵⁶ Pasal 4 ayat (1) Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁵⁷ Ketentuan tersebut tidak sejalan dengan azas pemberian kuasa sebagaimana diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata yang menyebutkan, bahwa *pemberian kuasa adalah suatu persetujuan (perjanjian) dengan mana seseorang memberikan kekuasaan (: kewenangan) kepada seseorang lainnya -yang menerimanya- untuk atas namanya (si pemberi kuasa) meneyelenggarakan suatu urusan*. Artinya, dengan penyerahan kekuasaan / kewenangan seseorang (melalui surat kuasa) kepada seorang kuasa, maka orang yang diberi kuasa bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa sesuai luas dan besarnya kewenangan yang diberikan. Dengan kata lain, pemberian kuasa bukan lagi merupakan pendampingan sebagaimana disebutkan dalam Kepmenakertrans tersebut. Akan tetapi pemberian kuasa adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh kuasa untuk dan atas nama pemberi kuasa sesuai kewenangan, kuasa umum atau kuasa khusus.

Dengan demikian, perjanjian pemberian kuasa, adalah perjanjian diantara pihak ke-satu dengan pihak kedua, dimana pihak ke-satu menyuruh (memberikan perintah kepada pihak kedua agar melakukan sesuatu perbuatan hukum (umum atau tertentu), sedangkan perintah tersebut diterima baik oleh pihak kedua (lihat Prof. Drs. C.S.T. Kansil, S.H., *Modul Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, Tahun 2000, hal. 283)

d. Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada <i>perangkat organisasinya</i>⁵⁸ masing-masing; e. Dalam hal <i>pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan</i> –adalah- bukan (menjadi) anggota serikat pekerja/serikat buruh, dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang, maka harus menunjuk <i>wakilnya</i> (secara tertulis) yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari <i>pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan</i> tersebut. f. Dalam hak <i>perselisihan antar</i> serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) dalam satu perusahaan, maka –untuk melakukan <i>perundingan bipartit antar SP/SB</i> tersebut-; masing-masing –pengurus- serikat pekerja/serikat buruh –di perusahaan tersebut- menunjuk <i>wakilnya</i> paling banyak 10 (sepuluh) orang. 2. Tahap (dalam) Perundingan a. Dalam tahap perundingan, kedua belah pihak (<i>pekerja/buruh dan pengusaha</i>) menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;	b. Kedua belah pihak <u>dapat</u> menyusun dan menyetujui <i>tata tertib</i> secara tertulis dan –membuat- jadwal (agenda) perundingan yang disepakati. c. Dalam tata tertib yang disusun, para pihak dapat menyepakati, bahwa selama –proses- perundingan dilakukan kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya masing-masing sebagaimana mestinya. Artinya, pekerja tetap memenuhi kewajibannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai <i>jobnya</i>, dan sebaliknya pengusaha tetap memenuhi kewajibannya untuk membayar upah sesuai dengan <i>perjanjian kerja</i> (dan perubahan-perubahannya), <i>peraturan perusahaan</i> atau <i>perjanjian kerja bersama</i>; d. Para pihak (<i>pekerja/buruh dan pengusaha</i>) melakukan perundingan –bipartit- sesuai tata tertib dan jadwal (agenda) yang disepakati; e. Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka <i>para pihak</i> atau <i>salah satu pihak</i> dapat mencatatkan
--	--

⁵⁸ Perangkat organisasi serikat pekerja/serikat buruh adalah pengurus *Federasi* atau *Konfederasi*. Sedangkan perangkat organisasi pengusaha adalah pengurus APINDO (cabang atau Pusat).

perselisihannya kepada <i>instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan</i> ("Disnaker") Kabupaten/Kota –setempat- tempat pekerja/buruh bekerja, walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja; f. Setelah mencapai – atau <i>melampaui</i>- 30 (tigapuluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak⁵⁹. g. Setiap <i>tahapan perundingan (tahap persiapan perundingan dan tahap – dalam- perundingan serta tahap setelah perundingan)</i> harus dibuat <i>risalah</i>⁶⁰ yang ditanda-tangani oleh para pihak. Apabila salah satu pihak tidak bersedia menanda-tangani, maka hal ketidak sdiaan itu –oleh pihak lainnya- dicatat dalam risalah dimaksud; h. hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk <i>Risalah Akhir</i> yang sekurang-kurangnya memuat :	1) nama lengkap dan alamat para pihak⁶¹; 2) tanggal dan tempat perundingan; 3) pokok masalah atau objek yang diperselisihkan; 4) pendapat para pihak; 5) kesimpulan atau hasil perundingan; 6) tanggal serta tanda-tangan para pihak yang melakukan perundingan; i. rancangan <i>Risalah Akhir</i> dibuat oleh perusahaan dan ditanda-tangani oleh <i>kedua belah pihak</i> atau <i>salah satu pihak</i> bilamana pihak lainnya tidak bersedia menanda-tangani; 3. Tahap Setelah Perundingan a. Dalam hal –<i>perundingan</i>- para pihak <i>mencapai kesepakatan</i>, maka dibuat <i>Perjanjian Bersama</i> ("PB")⁶² yang ditanda-tangani oleh –semua anggota tim- para perunding dan didaftarkan pada PHI di PN wilayah –hukum- para pihak mengadakan <i>Perjanjian Bersama</i>;
---	--

⁵⁹ Ketentuan ini berseberangan dengan ketentuan dalam Pasal 3 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004, yang membatasi *perundingan bipartit* bagi pekerja/buruh dan *management* hanya maksimal 30 hari kerja. Walau filosofi pembatasan tersebut hakekatnya adalah untuk memberikan kepastian dan batasan –jangka- waktu penyelesaian setiap perselisihan antara para pihak. Namun bilamana diperselisihkan, maka akan menjadi suatu persoalan hukum yang dapat berkepanjangan. Dalam teori, dikenal azas *lex superior derogate legi inferiori*, artinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (derajatnya) mengesampingkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah (derajatnya). Dengan kata lain apa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Pasal 3 ayat (3)) mengesampingkan ketentuan dalam Permenakertrans Nomor Per-31/Men/XII/2008 yang menyimpang dari ketentuan Undang-Undang tersebut (baca Andi Ayyub Saleh, S.H., M.H.,Dr., *Law In Book and Law In Action Menuju Penemuan Hukum (rechtsvinding)*, Jakarta, 2006, hal. 28).

⁶⁰ Contoh *Risalah Perundingan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁶¹ Dibuat Daftar Hadir pihak-pihak yang berunding / yang mewakili sebagaimana contor terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

b. Apabila <i>perundingan</i> mengalami <i>kegagalan</i>, maka <i>salah satu pihak</i> atau <i>kedua belah pihak</i> mencatatkan⁶³ perselisihannya kepada <i>instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenaga-kerjaan</i> (“Disnaker”) Kabupaten/Kota –setempat- tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti (keterangan), bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartir telah dilakukan. Risalah Perundingan Menurut Pasal 6 ayat (1) UU No. 2/2004, bahwa setiap <i>perundingan bipartit</i> harus dibuat <i>risalah –perundingan- (process verball)</i> yang ditanda tangani oleh para pihak. Risalah <i>perundingan bipartit</i> tersebut sekurang-kurangnya, memuat : – Nama lengkap dan alamat para pihak; – Tanggal dan tempat perundingan; – Pokok masalah atau alasan <i>perselisihan</i>; – Pendapat para pihak (pekerja/buruh dan - wakil- <i>management</i>); – Kesimpulan, atau hasil perundingan (<i>sepakat</i> atau <i>tidak sepakat</i>).	Dalam hal <i>musyawarah untuk mufakat</i> dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat PB (<i>perjanjian bersama</i>) yang ditanda-tangani oleh para pihak. PB tersebut sifatnya mengikat dan <i>menjadi hukum</i> serta wajib dilaksanakan oleh para pihak (<i>pacta sun servanda</i>)⁶⁴. Jika kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial disepakati dan dibuat PB, maka untuk memperkuat kekuatan mengikatnya PB dimaksud wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan (menanda-tangani) PB pada <i>Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)</i> pada <i>Pengadilan Negeri (PN)</i> di wilayah hukum pada pihak yang bersangkutan, yang mengadakan <i>perjanjian bersama</i> (PB)⁶⁵. PB yang telah didaftarkan (di PHI) diberikan <i>akta bukti pendaftaran</i> PB dan <i>akta</i> tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB dimaksud. Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial⁶⁶ Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut :
---	--

⁶² Contoh *Perjanjian Bersama*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁶³ Contoh *permohonan pencatatan*, terlampir pada Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

⁶⁴ Pasal 7 ayat (1) dan (2) UU No. 2/2004 jo Pasal 1338 BW.

⁶⁵ Pasal 7 ayat (3) UU No. 2/2004.

⁶⁶ Pasal 5 Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008.

a. Pihak pengusaha, agar:

- 1) Memenuhi hak-hak pekerja tepat pada waktunya. Artinya, sesia dengan PB;
- 2) Membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja/buruh.

b. Pihak pekerja/buruh, agar:

- 1) Melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung-jawab;
- 2) Dan membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan Bipartit Dalam Rangka Penyusunan PKB

Perundingan Bipartit dalam rangka penyusunan *perjanjian kerja bersama* (PKB) dilakukan dengan tetap mengikuti prosedur yang telah diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 jo Permenakertrans Nomor PER-08/MEN/III/2006⁶⁷.

Eksekusi PB (*fiat executie*)⁶⁸

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan atau tidak dipatuhi (*wan-prestasi*) oleh salah satu pihak, maka pihak lainnya (yang dirugikan) dapat mengajukan *permohonan eksekusi (fiat executie)* kepada PHI pada PN di wilayah hukumnya (wilayah di mana PB didaftarkan) untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal *pemohon eksekusi* berdomisili di luar (wilayah) PN tempat pendaftaran PB, maka *pemohon eksekusi* dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui PHI pada PN di wilayah -hukum- domisili *pemohon eksekusi* untuk diteruskan ke PHI pada PN yang berkompeten (berwenang) melaksanakan eksekusi.***

u_mark@sim crisis financial global.

⁶⁷ Pasal 6 Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008. Kalusul ini hanya penegasan. Sebenarnya klausul ini tidak perlu dicantumkan dalam Permenakertrans. No. Per-31/Men/XII/2008 ini, karena *perundingan dalam rangka pembuatan PKB* bukan termasuk perundingan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

⁶⁸ Pasal 7 ayat (5) dan (6) UU No. 2/2004.