

MENCIPTAKAN KETENANGAN INDUSTRIAL DI TEMPAT KERJA MELALUI PEMBERDAYAAN SERIKAT PEKERJA DAN LKS BIPARTIT

Oleh : Mohd. Syaufi Syamsuddin

A. TANTANGAN GLOBALISASI

Pada saat ini kita telah berada pada era globalisasi yang melahirkan perdagangan bebas internasional. Era globalisasi ini antara lain ditandai dengan ciri-ciri: 1) memudarnya batas-batas antar bangsa, 2) lahirnya persaingan bebas dan ketat, 3) terbukanya pasar barang dan tenaga kerja, 4) lahirnya pranata baru sistem perdagangan, 5) lahirnya kekuatan ekonomi baru, 6) lahirnya regionalisasi perdagangan seperti: a) *World Trade Organization* (WTO), b) *Asia-European Forum* (ASEM), c) *North America Free Trade Area* (NAFTA), d) *Asia Pacific Economic Cooperation* (APEC), e) *Asean Free Trade Area* (AFTA).

Di sektor tenaga kerja, pada tahun 1996, Organisasi Perdagangan Dunia (WTO), mengakui dan menegaskan dukungan terhadap kegiatan ILO, dalam menetapkan konvensi dasar ILO yang wajib diterima dan dilaksanakan oleh semua anggota WTO di dalam era perdagangan bebas. Sebagai tindak lanjutnya, pada tahun 1998, dikeluarkan Deklarasi ILO mengenai penetapan Konvensi Dasar.

Deklarasi ini mendorong tiap-tiap negara untuk meningkatkan perlindungan sosial berjalan seiring dengan kemajuan ekonomi suatu bangsa. Kedelapan Konvensi dasar tersebut dapat dibagi ke dalam empat kelompok, sebagai berikut:

1. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
 - a). Konvensi ILO Nomor 29/1930 tentang Kerja Paksa;
 - b). Konvensi ILO Nomor 105/1957 tentang Larangan Kerja Paksa.
2. Kebebasan berserikat dan pengakuan atas hak untuk melakukan perundingan bersama;
 - a) Konvensi ILO Nomor 87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Hak berorganisasi;
 - b) Konvensi ILO Nomor 98/1949 tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.
3. Larangan atas segala bentuk diskriminasi;
 - a). Konvensi ILO Nomor 100/1951 tentang Persamaan Di Dalam Penerimaan Penghasilan;

b). Konvensi ILO Nomor 111/1958 tentang Diskriminasi Dalam Kesempatan Kerja dan Jabatan. 4. Larangan untuk mempekerjakan anak a). Konvensi ILO Nomor 138/1973 tentang Usia Minimum; b). Konvensi ILO Nomor 182/1999 tentang Pelarangan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk terburuk Pekerjaan Untuk Anak. Indonesia termasuk salah satu Negara yang meratifikasi ke delapan konvensi dimaksud. Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi delapan Konvensi Dasar ILO tersebut, dilakukan reformasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan pembaharuan peraturan dimaksud, diharapkan terciptanya suatu hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, yang siap menghadapi era perdagangan bebas. Sampai dengan akhir tahun 2004, telah diundangkan empat undang-undang, yaitu: 1. Undang-undang Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. 2. Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. 3. Undang-undang Nomor 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. 4. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri.	B. PARADIGMA BARU HUBUNGAN INDUSTRIAL Sebagai konsekwensi Indonesia meratifikasi Konvensi ILO, ditindak lanjuti dengan memperbaharui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pada saat yang bersamaan terjadi pula perubahan politik pemerintahan di dalam negeri, yang merubah sistem pemerintahan, dengan titik berat pada otonomi daerah. Kesemua itu melahirkan paradigma baru dalam Hubungan Industrial, seperti berikut ini. Pertama, sejalan dengan era keterbukaan dan globalisasi, potensi sumber-daya manusia terus menerus berubah, perubahan itu terjadi dengan relatif cepat, karena adanya: 1) keragaman angkatan kerja, 2) kecenderungan teknologi, 3) tuntutan globalisasi, dan 4) perubahan dalam dunia jabatan/kerja. Kedua, dijaminnya kebebasan berserikat, sebagai konsekuensinya, konsep SP tunggal (<i>trade union</i>) berubah menjadi SP majemuk (<i>labor union</i>). Keberadaan SP ditentukan sendiri dari, oleh dan untuk pekerja, tanpa campur tangan pihak luar. SP bebas memilih bentuk organisasinya. Dalam mendirikan SP, tidak memerlukan izin atau restu dari pengusaha atau pemerintah.
---	--

Ketiga, ditetapkan nilai-nilai baru syarat-syarat kerja, yang menjamin dan menghormati hak-hak asasi manusia dan non-diskriminatif.

Keempat, ditetapkan secara normatif sarana hubungan industrial yaitu: a) serikat pekerja, b) organisasi pengusaha, c) LKS bipartit, d) LKS tripartit, e) peraturan perusahaan, f) perjanjian kerja bersama, g) peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan h) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kelima, ditetapkan tata cara baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan diberikan pula definisi baru mengenai pengertian perselisihan hubungan industrial. Tata cara penyelesaian dibagi dalam tiga tahapan, tahapan pertama melalui perundingan bipartit, tahap kedua penyelesaian diluar pengadilan, dan ketiga, penyelesaian melalui pengadilan.

Keenam, Indonesia mulai menerapkan sistem pemerintahan otonomi daerah di tingkat kabupaten/ kota. Dengan demikian peran Pemerintah Daerah menjadi sangat menonjol, termasuk kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Misalnya dalam menetapkan upah minimum.

Semua hal-hal diatas, merupakan tatangan baru bagi perusahaan dan pekerja/SP dalam memenangkan persaingan di era pasar bebas.

C. LANGKAH STRATEGIS

Untuk menjembatani kesenjangan yang terjadi karena adanya perubahan nilai-nilai baru dalam hubungan kerja, pengusaha dituntut untuk mampu mengatasinya dengan mengajak peran seerta pekerja sebagai mitra yang sejajar. Hal itu dilakukan dengan suatu sikap sosial untuk suka bekerjasama sesuai dengan jiwa dan falsafah Hubungan Industrial Pancasila. Untuk itu, ada beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan untuk meujudkan hal itu, seperti berikut ini.

Pertama, dari aspek manajerial, pengusaha dan pekerja saling mendukung, dan mendorong agar dalam menjalankan usahanya, perusahaan menerapkan konsep *good corporate governance*. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan diterapkan prinsip: 1) keadilan (*fairness*), melindungi hak-hak pekerja, baik yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun hak dan kewajiban yang dituangkan dalam perjanjian Kerja, 2) transparansi (*transparency*), memberikan data dan keterangan yang tepat waktu, jelas dan terbuka mengenai pengelolaan perusahaan, 3) akuntabilitas (*accountability*), menjamin dilaksanakannya hak dan kewajiban semua pihak, dan bertanggung jawab penuh atas semua tindakan pengusaha, 4) Pertanggung jawaban (*responsibility*), menjamin dipenuhinya kewajiban perusahaan, terutama yang menyangkut kepentingan pekerja.

Penerapan <i>good corporate governance</i> di perusahaan, secara konkrit dapat dilihat sampai sejauh mana peran serta pekerja/SP, dalam ikut menentukan kebijakan perusahaan. Sekurang-kurangnya ada tiga tolok ukur bentuk partisipasi pekerja ditingkat perusahaan, yaitu : 1. Dalam menentukan upah, syarat-syarat dan kondisi kerja melalui pembuatan PKB. Hal ini merupakan sarana untuk meningkatkan hubungan kemitraan. Karena PKB merupakan sumber hukum otonom yang paling obyektif di perusahaan. 2. Dalam menyusun kebijakan perusahaan yang bersifat manajerial melalui LKS Bipartit. Dengan keikutsertaan pekerja dalam menentukan kebijakan perusahaan, menempatkan posisi pekerja sebagai faktor internal, sehingga dari pekerja akan tumbuh rasa ikut memiliki, yang pada gilirannya dapat menciptakan hubungan kemitraan, yang dapat mencegah/mengurangi konflik. 3. Melalui program kepemilikan saham. Pekerja diposisikan sebagai mitra dalam pengembangan perusahaan, yang ikut menikmati dan/atau mengalami kerugian perusahaan, yang disebabkan antara lain oleh perilaku pekerja dalam memproduksi dan menjalin hubungan industrial. Kedua, menumbuh-kembangkan etos kerja dan produktivitas pekerja.	Etos kerja sebagai sikap moral berorientasi pada norma-norma sebagai standar yang harus diikuti, dan etos kerja sebagai sikap kehendak menegaskan bahwa sikap itu kehendaki secara bebas atas dasar kesadaran sendiri. Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu penggerak utama bagi pelipatgandaan produktivitas kerja. Etos kerja sebagai sikap mental dapat berkembang dengan baik bilamana diberi kesempatan dan memperoleh penghargaan dan imbalan yang sebaik-baiknya. Etos kerja yang baik pada gilirannya akan melahirkan produktivitas. Dalam era ekonomi global, produktivitas tidak tergantung pada pilihan usaha, melainkan pada bagaimana memenangkan persaingan usaha, melalui strategi yang tepat, jiwa wira usaha, dan jalannya perusahaan. Biaya perkerja yang murah bukan merupakan keunggulan dalam kompetisi (<i>comparative advantage</i>). Biaya pekerja yang besar mungkin lebih menguntungkan dalam memenangkan persaingan (<i>competitive advantage</i>), sepanjang perusahaan telah memiliki budaya produktivitas yang tinggi, inovatif, dan efisien dalam menjalankan usaha. Dari sudut pandang produktivitas, hubungan industrial menjadi media untuk membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan nilai tambah, sehingga dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerjanya, meningkatkan investasi dan
--	---

pengembangan usaha yang pada akhirnya diharapkan akan mendorong pertumbuhan perusahaan.

Ketiga, di bidang hubungan industrial, bersama pekerja/SP melakukan upaya-upaya bersama untuk memelihara kelangsungan usaha, jaminan perlindungan dan kesejahteraan. Hal itu dilakukan antara lain dengan pemberdayaan dua instrumen utama hubungan industrial di tempat kerja yaitu serikat pekerja (SP) dan lembaga kerja sama bipartit (LKS Bipartit). Agar dapat memanfaatkannya dengan baik dan benar, selanjutnya kita patut mengetahui seluk-beluk kedua lembaga dimaksud, sebagaimana diuraikan berikut ini.

D. SERIKAT PEKERJA

1. Latar Belakang

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota SP. Hak menjadi anggota SP merupakan hak asasi pekerja, yang telah dijamin di dalam UUD 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota SP, yang berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan itu, SP merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dengan demikian, pekerja dan SP, memiliki tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

2. Asas, Sifat dan Tujuan

Dalam melaksanakan kebebasannya, SP menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. SP mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

Bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan dimaksud, SP mempunyai fungsi sebagai: a) pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial, b) wakil pekerja dalam LKS di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya, misalnya LKS Bipartit, c) sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, d) sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, e) perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan f) wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota SP. Sebuah SP dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja. Setiap SP berhak mem-bentuk dan menjadi anggota federasi SP, yaitu gabungan beberapa SP, baik ber-dasarkan sektor usaha, antarsektor usaha sejenis atau tidak, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan sektor usaha termasuk usaha jasa.	Contohnya, SP yang dibentuk berdasarkan sektor usaha, yaitu SP di perusahaan tekstil bergabung dengan SP di perusahaan tekstil lainnya, atau SP di perusahaan jasa perhotelan bergabung dengan SP di perusahaan jasa perhotelan lainnya. Sedangkan SP yang dibentuk berdasarkan jenis pekerjaan misalnya, SP tukang las atau SP pengemudi. Pengertian SP bentuk lain adalah, suatu SP yang dibentuk tidak berdasarkan satu sektor usaha tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Misalnya, pekerja di perusahaan roti, pekerja di perusahaan batik, dan pekerja di perusahaan sepatu atau pekerja pembantu rumah tangga, para pekerja yang bersangkutan bergabung membentuk satu SP. Sedangkan Yang dimaksud dengan penjenjangan organisasi SP, federasi dan konfederasi SP sesuai dengan wilayah pemerintahan yaitu tingkat kabupaten/kota, propinsi, dan nasional. SP yang menjadi anggota federasi dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga federasi SP, demikian juga federasi yang menjadi anggota konfederasi SP dapat menggunakan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga konfederasi SP. Mengingat SP dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja beserta keluarganya, tidak boleh membatasi dirinya hanya untuk kelompok-kelompok pekerja tertentu saja.
---	--

Setiap SP diwajibkan untuk memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, yang sekurang-kurangnya memuat: a) nama dan lambang, b) dasar negara, asas, dan tujuan, c) tanggal pendirian, d) tempat kedudukan, e) keanggotaan dan kepengurusan, f) sumber dan pertanggungjawaban keuangan, dan g) ketentuan perubahan anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga.

Dalam melaksanakan hak kebebasan berserikat ini, seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu SP di satu perusahaan. Dalam hal seorang pekerja dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu SP, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu SP yang dipilihnya. Namun dengan pernyataan tertulis yang dibuatnya, pekerja dapat pula menyatakan bahwa yang bersangkutan sama sekali tidak memilih di antara SP yang ada.

Bagi pekerja yang menduduki jabatan tertentu di dalam satu perusahaan dan jabatan itu dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pihak pengusaha dan pekerja, misalnya manajer sumber daya manusia, manajer keuangan, atau manajer personalia yang pengaturannya disepakati dalam PKB, tidak boleh menjadi pengurus SP di perusahaan yang bersangkutan.

Pekerja dapat berhenti sebagai anggota SP dengan pernyataan tertulis.

Pekerja dapat diberhentikan dari SP sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga SP yang bersangkutan. Pekerja, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota SP yang berhenti atau diberhentikan tetap bertanggung jawab atas kewajiban yang belum dipenuhinya terhadap SP.

3. Hak dan Kewajiban

SP yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak: a) membuat PKB dengan pengusaha, b) mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan Industrial, c) mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, dan e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya mendirikan koperasi, yayasan, atau bentuk usaha lain.

Bagi SP yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, berkewajiban untuk: a) melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, b) memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, dan c) mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya, sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

4. Perlindungan Hak Berorganisasi

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan SP dengan cara: a) melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi, b) tidak membayar atau mengurangi upah pekerja, c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun, dan d) melakukan kampanye anti pembentukan SP. Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota SP untuk menjalankan kegiatan SP dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam PKB, berupa pembebasan pengurus dan anggota SP dalam beberapa waktu tertentu dari tugas pokoknya sebagai pekerja, sehingga dapat melaksanakan kegiatan SP. Dengan kesepakatan kedua belah pihak dan/atau dalam PKB, diatur mengenai: a) jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, b) tata cara pemberian kesempatan, dan c) pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

5. Keuangan dan Harta Kekayaan

Keuangan SP bersumber dari: a) iuran anggota yang besarnya ditetapkan dalam anggaran dasar atau anggaran rumah tangga, b) hasil usaha yang sah, dan

c) bantuan anggota atau pihak lain yang tidak mengikat.

Apabila bantuan pihak lain, berasal dari luar negeri, pengurus SP memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keuangan dan harta kekayaan SP harus terpisah dari keuangan dan harta kekayaan pribadi pengurus dan anggotanya.

Pemindahan atau pengalihan keuangan dan harta kekayaan kepada pihak lain, serta investasi dana dan usaha lain yang sah, hanya dapat dilakukan menurut AD dan/atau ART SP yang bersangkutan. Pengurus bertanggung jawab dalam penggunaan, pengelolaan keuangan, dan harta kekayaan SP. Untuk itu, pengurus wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut AD/ART SP yang bersangkutan.

6. Penyelesaian Perselisihan

Setiap perselisihan antar SP diselesaikan secara musyawarah. Dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antar SP diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Khusus mengenai perselisihan antar SP dalam satu perusahaan, penyelesaiannya dilakukan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial.

7. Pembubaran

SP pada semua tingkatan bubar, dalam hal: a) dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, b) perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan PHK bagi seluruh pekerja di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan c) dinyatakan dengan putusan Pengadilan.

Walaupun pihak-pihak lain di luar pekerja tidak dapat membubarkan SP, hal ini tidak berlaku secara mutlak, karena kepentingan negara harus tetap dilindungi. Untuk itu, undang-undang memberi kewenangan kepada pengadilan untuk membubarkan SP dengan syarat-syarat tertentu. Pengadilan dapat membubarkan SP, yang mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 atau pengurus dan/atau anggotanya atas nama SP, terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan negara dan dijatuhi pidana penjara sekurang-kurangnya lima tahun yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Apabila putusan yang dijatuhkan kepada para pelaku tindak pidana, lama hukumannya tidak sama, sebagai dasar gugatan pembubaran SP digunakan putusan yang memenuhi syarat. Yang dimaksud dengan kejahatan terhadap keamanan negara adalah kejahatan sebagaimana dimaksud pada Buku II Bab I Pidana dan Undang-Undang Nomor 27

Tahun 1999 tentang Perubahan Pidana yang Berkaitan dengan Kejahatan Terhadap Keamanan Negara.

Sedangkan yang dimaksud dengan lama hukuman yang tidak sama, misalnya terdapat 5 pelaku tindak pidana yang masing-masing dijatuhi penjara 2 tahun, 3 tahun, 4 tahun, 5 tahun, dan 6 tahun, yang memenuhi syarat adalah putusan yang 5 dan 6 tahun. Gugatan pembubaran SP diajukan oleh instansi pemerintah kepada pengadilan tempat SP yang bersangkutan berkedudukan.

Bubarnya SP, tidak melepaskan para pengurus dari tanggung jawab dan kewajibannya, baik terhadap anggota maupun terhadap pihak lain. Tanggung jawab tersebut meliputi seluruh kewajiban yang belum diselesaikan oleh pengurus dan/atau anggota SP yang bersangkutan termasuk kewajiban terhadap pihak ketiga, misalnya membayar dan menagih hutang piutang dan tanggung jawab administratif, misalnya menyelesaikan pembukuan atau dokumen organisasi.

Pengurus dan/atau anggota SP yang terbukti bersalah menurut keputusan pengadilan yang menyebabkan SP dibubarkan, tidak boleh membentuk dan menjadi pengurus SP lain selama tiga tahun, sejak putusan pengadilan mengenai pembubaran SP, telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

8. Pendaftaran/Pencatatan Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor KEP. 16/MEN/2001, tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pokok-pokok perubahan yang diatur dalam Kepmenakertrans dimaksud adalah: 1. Lembaga pendaftaran diganti dengan pemberitahuan dan pencatatan; 2. Pencatatan dilakukan di tempat kedudukan (domisili) SP tersebut berada; 3. Kewajiban memberitahukan dibebankan kepada SP yang bersangkutan. 9. Aturan Perundangan Beberapa peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan kebebasan berserikat dan berunding bersama adalah sebagai berikut: 1. Tap MPR No. XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi Dalam Rangka Demokrasi Ekonomi. 2. Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara. 3. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi No. 98 tentang Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. 4. Keputusan Presiden R.I No. 83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. 5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	6. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 7. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial. E. LKS BIPARTIT 1. Pengertian Lembaga kerjasama Bipartit (LKS Bipartit) adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. LKS Bipartit merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktek kehidupan kerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, dan peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan tata kerja. Dengan tugas-tugas tersebut, jelas bahwa posisi LKS Bipartit tidak mengambil alih peran dan kedudukan lembaga lainnya, seperti peran organisasi pekerja maupun peran pengusaha dalam pengelolaan badan usahanya. Hasil kerja LKS Bipartit menjadi masukan bagi semua pihak dalam usaha untuk menciptakan ketenangan kerja, ketenangan usaha, produktivitas kerja dan peningkatan kesejahteraan. Untuk menyiapkan jembatan bagi terbinanya saling kepercayaan dan keterbukaan di dalam hubungan kerja,
--	--

dapat dimulai dalam bentuk forum bipartit, yang dapat diperluas menjadi LKS Bipartit yang efektif, sebagai forum dialog antara para pengusaha dan para wakil pekerja.

Sekarang ini, setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih, wajib membentuk LKS Bipartit. Susunan keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang ditunjuk oleh pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 50 orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja 50 orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi dilakukan melalui sistem perwakilan.

2. Bipartit Sebagai Sistem

Dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal juga adanya bipartit sebagai sistem, yaitu mekanisme penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pertemuan ini dibahas permasalahan yang terjadi di perusahaan berkenaan dengan adanya/terjadinya perselisihan di perusahaan.

Bila dalam suatu perusahaan terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha baik menyangkut perselisihan kepentingan dan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP, maka langkah

pertama yang diambil adalah dengan mengadakan pertemuan antara kedua pihak yang berselisih. Pertemuan ini dimaksudkan agar permasalahan yang timbul dan menyangkut kepentingan kedua pihak tidak sampai muncul keluar sehingga mengundang pihak lain untuk terlibat di dalamnya.

Penyelesaian cara ini merupakan salah satu penyelesaian yang paling baik, karena dilaksanakan tanpa pengaruh dari luar artinya kedua pihak yang berse-lisih bertemu langsung dan membicarakan permasalahannya untuk kemudian dicari penyelesaiannya berdasarkan aturan yang ada. Hal ini perlu disadari oleh kedua pihak, agar putusan yang diambil dalam pertemuan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan dan tidak perlu diperpanjang lagi.

Namun bila dalam pertemuan tersebut, tidak tercapai kesepakatan, maka kedua pihak dapat mengajukan permasalahannya kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan untuk diperantarai. Dalam hal ini pegawai perantara akan menanyakan sampai sejauh mana perkembangan perundingan bipartit yang sudah dilaksanakan.

3. Bipartit di Negara Lain

Kalau Indonesia memperkenalkan LKS bipartit di perusahaan, negara-negara lain juga memiliki lembaga yang sama, walaupun nama dan bentuknya berbeda, tetapi pada hakekatnya mempunyai tujuan yang sama yaitu ingin menciptakan

hubungan industrial yang bermartabat tersebut.

Ambil contoh, Philipina melalui dukungan dari ILO sejak awal 1980an telah mengembangkan LMCC (*Labour Management Consultative Committee*—Lembaga Konsultasi Pekerja Pengusaha) yang pada dasarnya ingin mengembangkan program-program bersama di tempat kerja tanpa mengurangi makna dan fungsi SP. Program-program yang dikembangkan di Pilipina tersebut dapat dikaitkan dengan usaha-usaha peningkatan pendapatan pekerja dan keluarganya (*income generating project*) atau melalui program-program kesejahteraan lainnya. LMCC ingin mewujudkan tempat kerja yang nyaman dan aman bagi semua pihak.

Contoh lain, di Eropa, misalnya telah berdiri *Work's Council* (Dewan Kerja) yang beranggotakan wakil pekerja dan wakil pengusaha. *Work Council* membi-carakan masalah-masalah strategis yang dapat meningkatkan kelangsungan dan hubungan baik antara para pekerja dan pengusaha di masa depan. Dalam *Work's Council* tersebut, tidak hanya dikembangkan di Jerman sebagai tempat asal lahir-nya lembaga tersebut, tetapi juga telah berdiri di banyak negara Eropa lainnya.

LKS bipartit juga sudah sejak lama ada dan berkembang dengan baik di Jepang. Melalui berbagai proses perkembangan, lembaga bipartit Jepang telah mampu melahirkan komitmen-komitmen penting dalam menciptakan hubungan industrial

yang bermartabat dan berdimensi sosial yang cukup tinggi tanpa melupakan pendekatan kesisteman seperti yang tertuang dalam UUKK.

Misalnya, lembaga bipartit Jepang memprakarsai program-program yang terkait langsung dengan perkembangan produktivitas, dan mengusulkan bentuk-bentuk program yang dapat dikembangkan di masing-masing tempat kerja. Dengan demikian, para pekerja akan lupa dengan niat jelek, seperti mogok dan unjuk rasa. Di luar itu, lembaga bipartit dimaksudkan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan usaha, sehingga terjadi peningkatan profit secara terus menerus setiap tahunnya.

LKS bipartit yang ingin kita kembangkan adalah yang mampu memberikan inspirasi, pemikiran, dan gagasan sehingga terhindar dari adanya konflik di tempat kerja. Apabila LKS bipartit telah berkembang dengan pesat dan berdiri di tiap-tiap unit kerja, maka diharapkan pemogokan, unjuk rasa dan permasalahan-permasalahan yang dikaitkan dengan ketidak nyamanan dalam bekerja dapat teratasi dengan baik.

4. Fungsi, Tugas dan Tujuan

Fungsi LKS Bipartit: a) sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil SP atau pekerja pada tingkat perusahaan dan b) sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja yang menjamin

kelangsungan usaha dan menciptakan ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan fungsi dimaksud LKS Bipartit mempunyai tugas: a) melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan, b) mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja berkaitan dengan kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha, c) melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan, d) menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan, dan e) menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja dan/atau SP.

LKS Bipartit berlandaskan kepada dua asas kerja sama, pertama, asas kekeluargaan dan gotong royong dan kedua, asas musyawarah untuk mufakat. Mekanisme atau hubungan kerja dengan lembaga-lembaga lain bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif. LKS Bipartit tidak boleh mengambil alih hak SP maupun hak pimpinan perusahaan. Hasil-hasil konsultasi dan komunikasi yang dicapai hanya terbatas untuk konsumsi intern perusahaan dan merupakan saran, rekomendasi, memorandum bagi pimpinan perusahaan dan pekerja.

Saran yang disampaikan yang merupakan hasil kesepakatan sarasehan kedua belah pihak, pelaksanaannya tidak mengikat. Kesimpulan yang bersifat rekomendasi, merupakan kesepakatan yang mempunyai

nilai untuk diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan. Sedangkan memorandum, merupakan hasil kesepakatan yang sudah pernah diajukan kepada kedua belah pihak, atau ketentuan lain yang sudah disepakati oleh masing-masing pihak, tetapi belum dilaksanakan. Namun LKS Bipartit tidak boleh mencampuri hal-hal yang bersifat rahasia, baik dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha.

Penentuan waktu, acara dan materi sidang LKS Bipartit dapat diusulkan oleh pengusaha, SP atau anggota LKS Bipartit. Sebagai lembaga tersendiri, LKS Bipartit bekerjasama dengan lembaga lainnya seperti Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan/atau SP setempat. Dalam menjalankan tugasnya, LKS Bipartit dapat mengundang tenaga ahli baik dari unsur manajemen maupun unsur SP sesuai dengan kebutuhan.

5. Keanggotaan

Kepengurusan LKS Bipartit bersifat kolektif dan kekeluargaan. Keanggotaan LKS Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja dengan komposisi perbandingan satu berbanding satu, yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan, dengan ketentuan paling sedikit enam orang dan paling banyak 20 orang. Sedangkan susunan pengurus LKS Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan anggota. Jabatan ketua LKS Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara wakil pengusaha

dan wakil pekerja.

Pengurus LKS Bipartit dipilih oleh dan dari anggota, sedangkan pemilihan pengurus dilaksanakan secara musyawarah dan mufakat. Keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari wakil-wakil perusahaan dan wakil-wakil SP atau wakil pekerja yang terpilih. Keanggotaannya sekurang-kurangnya berjumlah enam orang terdiri dari tiga orang wakil perusahaan, terdiri dari Direksi atau Wakil yang ditunjuk dan tiga orang wakil SP atau wakil pekerja yang ditunjuk.

Untuk anggota dari unsur pekerja diatur sebagai berikut:

- a. Dalam hal di perusahaan terdapat satu SP dan semua pekerja menjadi anggota SP tersebut, secara otomatis pengurus SP menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit;
- b. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk SP, yang mewakili pekerja dalam LKS Bipartit adalah pekerja yang dipilih secara demokratis;
- c. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari satu SP dan seluruh pekerja menjadi anggota SP, yang mewakili pekerja dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing SP yang perwakilannya ditentukan secara proporsional;
- d. Dalam hal di perusahaan terdapat satu SP dan ada pekerja yang tidak menjadi anggota SP, SP tersebut menunjuk

wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja yang tidak menjadi anggota SP menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis;

Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari satu SP dan ada pekerja yang tidak menjadi anggota SP, masing-masing SP, menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proporsional dan pekerja yang tidak menjadi anggota SP menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

6. Tata cara Pembentukan

Tata cara pembentukan LKS Bipartit dilaksanakan sebagai berikut: a) pengusaha dan wakil SP dan/atau wakil pekerja mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan, b) anggota lembaga menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit, dan c) pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil SP atau wakil pekerja di perusahaan. LKS Bipartit yang sudah terbentuk dicatatkan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah pembentukan. Untuk dapat dicatat, pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan tertulis baik langsung maupun tidak langsung dengan dilampiri berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.

Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pemberitahuan, instansi ketenagakerjaan memberikan nomor bukti pencatatan.

Masa kerja keanggotaan LKS Bipartit dua tahun. Pergantian keanggotaan LKS Bipartit sebelum berakhirnya masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yang diwakilinya. Pergantian keanggotaan LKS Bipartit diberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Masa jabatan keanggotaan LKS Bipartit berakhir apabila: a) meninggal dunia, b) mutasi, atau keluar dari perusahaan, c) mengundurkan diri sebagai anggota lembaga, d) diganti atas usul dari unsur yang diwakilinya, dan/ atau e) sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam keanggotaan lembaga. Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya satu kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu. Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja atau dari pengurus LKS Bipartit, yang disepakati untuk dibahas sebagai agenda pertemuan sesuai kebutuhan. Sedangkan hubungan kerja LKS Bipartit dengan lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif, dan komunikatif. Segala biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS Bipartit dibebankan kepada pengusaha. Kegiatan LKS Bipartit secara berkala setiap enam bulan dilaporkan kepada instansi

ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Perlu dicatat bahwa LKS Bipartit dibentuk di perusahaan, artinya di setiap unit usaha/unit kerja perusahaan baik barang maupun jasa, jadi tidak dibentuk secara terpusat. Hal ini penting karena pembentukan LKS bipartit dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas di unit usaha perusahaan yang bersangkutan, misalnya di perusahaan jasa yang mempunyai cabang di beberapa kota, maka LKS bipartit dibentuk di setiap kota. Oleh karena itu LKS bipartit tidak dibuat di tingkat pusat dan diberlakukan di seluruh daerah, tetapi dibuat di setiap unit usaha di satu daerah. Ini dimaksudkan untuk membedakan dengan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani di perusahaan pusat tetapi berlaku bagi seluruh perusahaan cabangnya.

7. Aturan Perundangan

Peraturan perundang-undangan yang merupakan sumbu hukum penyelenggaraan LKS Bipartit adalah:

- a). Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b). Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor Kep. 255/MEN/ 2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

F. PENUTUP

Demikianlah beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha bersama SP dalam menyikapi dan menyiasati pola hubungan kerja pada era persaingan bebas. Peran bersama dimaksud intinya menciptakan rasa aman dan berkeadilan dalam dunia usaha sebagai pra-syarat

untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Rasa aman yang berkeadilan akan mendorong produktivitas kerja. Hubungan yang demikian, akan menumbuhkan ketenangan industrial, dimana pengusaha tenang berusaha dan pekerja tentram bekerja. *****