

PERANAN DAN FUNGSI LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

Lembaga Kerjasama Bipartit adalah satu forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara wakil pekerja dan wakil pengusaha di perusahaan untuk membicarakan dan membahas masalah-masalah hubungan industrial dan kondisi kerja pada umumnya. Fungsi utama Lembaga Kerjasama (LK) atau Forum Bipartit adalah menampung aspirasi dan keluhan pekerja serta membahas dan menyelesaikannya secara langsung atau memberikan saran penyelesaian kepada pengusaha atau manajemen perusahaan.

Disamping itu, LK Bipartit dapat berfungsi memberikan saran-saran atau mempersiapkan rancangan peraturan perusahaan. Wakil pekerja yang duduk di LK Bipartit dapat juga berperan sebagai mitra pengusaha dalam mengkonsultasikan peraturan perusahaan. Demikian juga bila sudah terbentuk serikat pekerja dan perlu merumuskan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), LK Bipartit dapat berfungsi sebagai forum konsultasi untuk memberikan saran-saran atau mempersiapkan bahan bagi Tim Perunding merumuskan PKB.

Tergantung dari jumlah pekerja, kondisi kerja, kompleksitas perusahaan, jenis produksi dan teknologi, LK Bipartit dapat juga dibebani fungsi dan tanggungjawab sebagai pelaksana atau koordinator berbagai program, misalnya program keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi karyawan, gugus kendali mutu, dan lain-lain.

Sebagaimana dikemukakan diatas, anggota LK Bipartit terdiri dari wakil pekerja dan wakil pengusaha. Jumlah wakil dari masing-masing pihak, tergantung pada ruang lingkup fungsi dan tugas yang dibebankan pada Lembaga Bipartit tersebut.

A. PERANAN DAN ORGANISASI LK BIPARTIT

1. Peranan LK Bipartit

Lembaga Kerjasama Bipartit dapat mempunyai serangkaian peran dari mulai yang relatif sederhana hingga yang kompleks, tergantung pada skala dan kompleksitas perusahaan, jumlah pekerja, serta gaya dan sikap manajemen melibatkan pekerja dalam berbagai tahapan proses pengambilan keputusan.

LK Bipartit dapat berperan antara lain :

- a. Menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja;
- b. Menampung dan menyelesaikan keluhan kesah pekerja;
- c. Mempersiapkan bahan Peraturan Perusahaan (PP) untuk ditetapkan oleh pengusaha atau manajemen;
- d. Mempersiapkan bahan untuk Tim Perunding dalam merumuskan perjanjian kerja bersama (PKB);
- e. Menjelaskan isi dan cara pelaksanaan PP atau PKB;
- f. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan PP atau PKB;
- g. Menyelenggarakan latihan kepemimpinan serikat pekerja dan latihan tenaga supervisi;
- h. Menyelenggarakan program koperasi karyawan;
- i. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan program keluarga berencana;
- j. Mengkoordinasikan program Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
- k. Mengkoordinasikan program Gugus Kendali Mutu (GKM);
- l. Meningkatkan partisipasi pekerja dan produktivitas perusahaan;
- m. Membangun hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

2. Organisasi LK Bipartit

Sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 106, setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Jumlah anggota mewakili masing-masing pihak dapat berkisar antara 3 sampai 10 orang disesuaikan dengan skala perusahaan, jumlah pekerja, kompleksitas dan diversifikasi pekerjaan dan jabatan, serta tugas yang dibebankan pada LK Bipartit.

Bila di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja (SP), wakil pekerja dipilih secara demokratis dengan memperhatikan keterwakilan dari unit-unit dan atau kelompok jabatan. Bila di perusahaan sudah terbentuk hanya satu SP dan semua pekerja telah menjadi anggota SP, pengurus SP menunjuk anggotanya (pengurus dan boleh non pengurus) sebagai wakil pekerja di LK Bipartit. Dalam hal ini pengurus SP juga perlu mempertimbangkan keterwakilan unit-unit dan kelompok jabatan.

Bila di perusahaan terbentuk lebih dari satu SP, dan bila sebagian pekerja masih belum menjadi anggota SP, wakil pekerja di LK Bipartit ditunjuk dan atau dipilih secara proporsional

menurut jabatan anggota atau pekerja.

Wakil pengusaha atau manajemen tentu harus ada dari bidang sumberdaya manusia (*human resources*), bidang keuangan dan bidang produksi. Dalam organisasi dan jumlah anggota yang lebih besar, dapat diikutsertakan wakil dari unit pemasaran dan unit-unit lain.

Kepengurusan LK Bipartit adalah dua tahun, dan setiap anggota dapat dipilih kembali untuk periode berikutnya. Ketua LK Bipartit dapat dipilih secara bergantian dari wakil pengusaha dan wakil serikat pekerja. Pembentukan LK Bipartit dan setiap penggantian pengurus LK Bipartit diberitahukan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten atau Kota.

a. Perusahaan Kecil

Di perusahaan kecil yang mempekerjakan kurang dari 100 orang, dapat dipilih 3 sampai 5 orang masing-masing wakil pekerja dan wakil pengusaha duduk di LK Bipartit. Bila di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja dipilih secara proporsional dari unit-unit atau divisi atau bagian-bagian.

Wakil pekerja dimaksud sebaiknya dipilih dari antara pekerja teladan atau yang dipandang sebagai pekerja teladan dalam hal prestasi dan disiplin kerja, serta yang mudah berkomunikasi dengan para karyawan dan dengan pengusaha atau manajemen.

Bila sudah terbentuk serikat pekerja, dan pengurus serikat pekerja telah mencerminkan representasi masing-masing unit atau divisi, maka seluruh wakil pekerja di LK Bipartit dapat diwakili oleh atau dipilih dari antara pengurus serikat pekerja. Apabila pengurus serikat pekerja kurang mencerminkan representasi unit-unit atau divisi, maka antara 2 sampai 4 orang anggota pengurus serikat pekerja, dan antara satu atau dua orang pekerja yang bukan anggota pengurus dipilih mewakili seluruh pekerja duduk di LK Bipartit.

**PERANAN LEMBAGA
KERJASAMA BIPARTIT**

1. Menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja.
2. Menampung dan menyelesaikan keluhan kesah.
3. Mempersiapkan bahan dan menjelaskan PP.

4. Mempersiapkan bahan perundingan PKB.
5. Menjelaskan isi dan cara pelaksanaan PP atau PKB.
6. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan PP atau PKB.
7. Menyelenggarakan latihan kepemimpinan serikat pekerja dan latihan tenaga supervisi.
8. Menyelenggarakan program koperasi karyawan.
9. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan program keluarga berencana.
10. Koordinasi program P2K3.
11. Koordinasi program gugus kendali mutu.
12. Meningkatkan partisipasi pekerja dan produktivitas perusahaan.
13. Membangun hubungan industrial yang harmonis dan dinamis.

Wakil pengusaha di LK Bipartit dapat ditentukan secara fleksibel. Alternatif **pertama**, diwakili langsung oleh Direktur Utama, Direktur Sumberdaya Manusia (SDM), dan salah satu Direktur Keuangan atau Direktur Pemasaran atau Direktur Produksi. Keuntungan alternatif pertama ini, semua masalah yang dibahas dan disepakati LK Bipartit,

dapat langsung diberlakukan menjadi keputusan manajemen.

Alternatif **kedua**, pengusaha diwakili oleh Direktur SDM, salah satu Direktur lain, dan seorang pejabat di bawah Direktur. Dengan alternatif ini, proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dalam dua tahap. Tahap **pertama**, permasalahan yang relatif ringan yang dalam kewenangan wakil pengusaha yang duduk di LK Bipartit, dapat segera diputuskan sesuai dengan kesepakatan LK Bipartit.

Tahap **kedua**, permasalahan yang relatif berat dan membutuhkan komitmen Direktur Utama atau seluruh Direksi, pengambilan keputusan dapat dilakukan melalui dua cara. Cara **pertama**, LK Bipartit mengundang Direktur Utama dan anggota Direksi lain yang terkait menghadiri rapat kerja LK Bipartit, dan manajemen dapat secara langsung memberikan keputusan. Cara **kedua**, LK Bipartit menyampaikan saran kepada Direktur Utama, kemudian Direktur Utama setelah mendengar anggota Direksi lainnya menerbitkan keputusan.

LK Bipartit dengan organisasi sederhana seperti diuraikan di atas memfokuskan kegiatannya pada fungsi

tradisional atau konvensional LK Bipartit, yaitu untuk menampung, membahas dan menyelesaikan keluhan kesah pekerja, serta mempersiapkan bahan dan memonitor pelaksanaan PP atau PKB. Untuk itu, semua anggota LK Bipartit dapat secara rutin paling sedikit sekali dalam satu bulan melakukan pertemuan atau rapat bersama.

Bidang-bidang lain dapat ditangani secara *ad-hoc*, misalnya seorang anggota ditugasi memikirkan latihan, seorang menjajaki koperasi karyawan, seorang mempersiapkan pelayanan kesehatan, dan seorang mengkoordinasi program K3. Tiap anggota dapat membentuk Tim Kecil dengan mengajak beberapa orang pekerja di luar LK Bipartit. Masing-masing Tim meminta arahan dari LK Bipartit dan atau manajemen dan melaporkan hasil kerjanya kepada LK Bipartit.

Sesuai dengan beban kerja yang dihadapi, LK Bipartit dapat didukung oleh satu sekretariat dengan satu atau dua orang pegawai *full-time* yang ditempatkan langsung di bawah Direktur SDM.

b. Perusahaan Skala Menengah

Perusahaan yang mempekerjakan

antara 100-500 orang dapat digolongkan sebagai perusahaan skala menengah. Jumlah anggota LK Bipartit dapat lebih besar. Misalnya wakil pekerja dan pengusaha masing-masing ditetapkan antara 5 sampai 7 orang. Wakil pekerja di LK Bipartit sebaiknya dipilih dari antara pekerja teladan. Bila serikat pekerja sudah terbentuk pekerja dapat diwakili pengurus SP dan bila perlu didampingi oleh 1-3 orang pekerja non pengurus SP. Semua anggota LK Bipartit secara bersama-sama menampung dan menyelesaikan keluhan kesah pekerja.

LK Bipartit dapat membentuk kelompok kerja terdiri dari 2-3 orang anggota misalnya untuk penyusunan bahan PP atau bahan perundingan PKB, koperasi karyawan dan lain-lain. Perusahaan dapat membentuk tim khusus atau panitia tersendiri misalnya untuk P2K3 dan GKM yang sehari-hari di bawah koordinasi LK Bipartit.

Dibandingkan dengan perusahaan skala kecil, kelompok kerja dan tim khusus di perusahaan menengah lebih sering mengadakan rapat dan langsung melaksanakan program kerja. LK Bipartit dapat melakukan rapat pleno sekali dalam dua bulan atau menurut kebutuhan

untuk memberikan arahan kepada kelompok kerja serta membahas laporan kelompok kerja dan panitia. Sekretariat LK Bipartit diperkuat dengan tambahan personalia dan fasilitas.

c. Perusahaan Skala Besar

Bagi Indonesia, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 500 orang sudah dapat digolongkan perusahaan besar. Jumlah anggota LK Bipartit dapat diperbesar menjadi 5 sampai 10 orang masing-masing wakil pengusaha dan wakil pekerja. Wakil pekerja di LK Bipartit sebaiknya dipilih dari antara pekerja teladan. Bila serikat pekerja sudah terbentuk pekerja dapat diwakili pengurus SP dan bila perlu didampingi oleh 1-3 orang pekerja non pengurus SP. Semua anggota dibagi dalam kelompok kerja (KK) seperti KK Penyelesaian Keluh Kesah, KK Peraturan Perusahaan atau PKB. Tiap KK dapat terdiri dari 3 sampai 4 orang anggota, dan setiap anggota dapat mengikuti 2 sampai 3 KK. Setiap KK melakukan pertemuan secara rutin.

Disamping Kelompok Kerja LK Bipartit, pengusaha dapat membentuk tim khusus atau panitia yang bekerja di bawah koordinasi LK Bipartit.

LK Bipartit bersidang paling sedikit sekali dalam dua bulan memberikan arahan kepada dan membahas laporan KK dan tim khusus.

Tingkat pembentukan LK Bipartit di perusahaan ternyata masih kecil. Hingga bulan Juni 2002, dari sekitar 250.000 perusahaan yang mempekerjakan 25 orang atau lebih, pembentukan LK Bipartit, baru tercatat di 7.868 perusahaan. Lihat Tabel 1.

Tabel 1

JUMLAH LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT
DI INDONESIA
Desember 2002

No.	Propinsi	Jumlah
1.	Aceh	203
2.	Sumatera Utara	370
3.	Sumatera Barat	214
4.	Riau	271
5.	Jambi	187
6.	Sumatera Selatan	241
7.	Bengkulu	130
8.	Lampung	157
9.	DKI Jakarta	915
10.	Jawa Barat	1001
11.	Jawa Tengah	483
12.	D.I. Jogjakarta	234
13.	Jawa Timur	1248
14.	Bali	260
15.	Nusa Tenggara Barat	115
16.	Nusa Tenggara Timur	99
17.	Kalimantan Barat	268
18.	Kalimantan Selatan	295
19.	Kalimantan Tengah	225
20.	Kalimantan Timur	239
21.	Sulawesi Utara	88
22.	Sulawesi Tengah	109
23.	Sulawesi Tenggara	135
24.	Sulawesi Selatan	279
25.	Maluku	90
26.	Irian Jaya	107
	Jumlah	7868

Sumber : Depnakertrans.

3. Pimpinan LK Bipartit

Untuk melancarkan dan mengefektifkan pertemuan dan dialog LK Bipartit, perlu ditetapkan unsur pimpinan. Bila Direktur Utama ikut menjadi anggota, dia dapat otomatis sebagai Ketua LK Bipartit. Bila Direktur Utama tidak menjadi anggota tetap, maka Direktur bidang SDM ditetapkan sebagai Ketua, dan dari unsur pekerja sebagai Wakil Ketua LK Bipartit. Sebagai Sekretaris dapat ditunjuk seorang pejabat di bawah Direktur bidang SDM. Untuk perusahaan skala menengah dan skala besar, Wakil Sekretaris dapat ditambahkan dari unsur pekerja.

B. MENAMPUNG ASPIRASI DAN MENYELESAIKAN KELUH KESAH PEKERJA

1. Menampung dan Menyalurkan Aspirasi Pekerja

Aspirasi pekerja adalah harapan-harapan pekerja mengenai penyempurnaan atau perbaikan berbagai aspek kondisi kerja, sistem dan suasana kerja di perusahaan. Aspirasi pekerja mengenai perusahaan sangat luas. Misalnya pekerja mengharapkan antara lain :

- Manajemen memperoleh sertifikat ISO 9002;

- Perusahaan menerima penghargaan kecelakaan nihil (*zero accident*);
- Hubungan industrial di perusahaan aman dan harmonis, tidak pernah terjadi pemogokan;
- Manajemen mengembangkan sistem pembinaan dan perencanaan karier;
- Manajemen mengembangkan profesionalisme dan sistem merit dalam penggajian;
- Pemimpin serikat pekerja mempunyai peluang besar menduduki jabatan direksi seperti di banyak perusahaan di Jepang.

Pekerja biasanya enggan menyampaikan saran atau aspirasi seperti itu kepada atasan langsung. Seorang atasan yang menerima saran seperti itu cenderung beranggapan bahwa bawahannya memajukan protes atau koreksi atas dirinya. Oleh karena itu, para pekerja biasanya merasa lebih aman menyalurkan aspirasi seperti itu melalui kotak saran, pengurus serikat pekerja atau langsung kepada wakil pekerja di LK Bipartit. Saran melalui kotak saran atau serikat pekerja diteruskan kepada wakil pekerja di LK Bipartit, untuk kemudian dibahas bersama wakil pengusaha di LK Bipartit.

2. Menampung dan Menyalurkan Keluh Kesah

Keluh kesah pekerja dapat timbul karena berbagai alasan, mulai dari perlakuan atasan yang kasar atau tidak adil, kondisi kerja yang kurang memuaskan, fasilitas kerja kurang memadai, ruangan kerja terlalu panas, menu makanan tidak cocok, tunjangan transpor terlalu kecil, perlu pakaian kerja, atau mungkin karena harapan pekerja terlalu tinggi tidak sebanding dengan kemampuan perusahaan.

Pekerja biasanya enggan menyampaikan keluhan seperti itu kepada atasan langsung, khawatir dianggap pekerja *cengeng* atau pekerja tukang protes. Sebab itu, keluhan seperti itu sebaiknya disampaikan melalui pengurus serikat pekerja atau langsung kepada wakil pekerja di LK Bipartit.

Keluh kesah pekerja perorangan yang tidak segera ditanggapi atau disikapi dapat berkembang atau meningkat menjadi keluhan kesah kelompok. Keluh kesah yang didasarkan pada harapan yang tidak rasional dapat menjadi sumber atau pemicu rasa ketidakpuasan pekerja bila tidak segera disikapi dan dijelaskan bahwa harapan tersebut tidak mungkin dipenuhi.

Perselisihan dapat dianggap sebagai penyakit, yang membutuhkan banyak perhatian, biaya dan waktu untuk menyelesaikannya. Walaupun akhirnya dapat diselesaikan melalui kompromi, pegawai perantara atau pengadilan, perselisihan selalu meninggalkan bekas yang tidak menyenangkan dan ketidakpuasan, terutama bagi pihak yang merasa kalah atau dirugikan.

Dengan demikian wakil pekerja di LK Bipartit yang menerima keluhan kesah dan saran dari pekerja secara langsung atau melalui pengurus serikat pekerja perlu segera menyalurkan dan membahasnya bersama wakil pengusaha di LK Bipartit. Bila dianggap perlu, wakil pekerja dapat menyaring untuk sementara atau selanjutnya merahasiakan nama pekerja yang menyampaikan keluhan kesah. Untuk yang sifatnya diperlukan memberikan penjelasan, wakil pengusaha bersama atau melalui wakil pekerja di LK Bipartit menyampaikan penjelasan kepada pekerja yang bersangkutan. Untuk kasus yang memerlukan keputusan pengusaha, LK Bipartit menyampaikan saran penyelesaian kepada manajemen atau pengusaha.

C. MEMPERSIAPKAN BAHAN PERATURAN PERUSAHAAN ATAU PERJANJIAN KERJA BERSAMA

1. Mempersiapkan Bahan Peraturan Perusahaan

Di perusahaan yang baru didirikan dan belum terbentuk serikat pekerja, **pertama-tama** pengusaha mengambil inisiatif menyusun rancangan Peraturan Perusahaan (PP). Dalam menyusun rancangan PP tersebut, pengusaha perlu memahami berbagai ketentuan dan peraturan ketenagakerjaan, sehingga PP dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada tahap **kedua**, bila Lembaga Kerjasama Bipartit belum terbentuk, pengusaha perlu mengkonsultasikan rancangan PP dengan beberapa orang wakil pekerja, untuk memperoleh masukan dan supaya pekerja merasa bahwa saran-saran mereka telah dimasukkan dalam PP.

Pada tahap **ketiga**, rancangan PP diajukan kepada Pemerintah untuk diperiksa supaya semua ketentuan dalam PP sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Kemudian pejabat Pemerintah mengesahkan PP dimaksud.

Selanjutnya pengusaha memperbanyak PP, membagikan dan menjelaskannya kepada semua pekerja.

PP berlaku hanya untuk dua tahun. Sesudah itu harus diperbaharui, disesuaikan dengan perkembangan perusahaan dan ketentuan-ketentuan baru dari Pemerintah. Sebelum pembaharuan PP pertama, LK Bipartit sudah dibentuk dan sudah berfungsi. Sekitar 3-4 bulan sebelum PP berakhir, **pertama-tama** LK Bipartit sudah melakukan evaluasi terhadap isi dan pelaksanaan PP yang sedang berlangsung. Pada saat yang bersamaan, wakil pekerja di LK Bipartit mulai menghimpun saran dari para pekerja untuk penyempurnaan PP.

Pada tahap **kedua**, LK Bipartit membahas hasil evaluasi dan saran-saran yang dihimpun dari para pekerja.

Ketiga, LK Bipartit merumuskan rancangan PP baru dan menyerahkannya ke pihak manajemen atau pengusaha.

Keempat, bila pengusaha dapat menyetujui rancangan PP, pengusaha meneruskannya kepada Pemerintah untuk diteliti dan disahkan.

Disamping itu, pengusaha menyediakan PP di beberapa tempat supaya dapat dengan mudah dibaca oleh pekerja.

Keenam, LK Bipartit menjelaskan isi dan cara pelaksanaan PP dimaksud kepada semua pekerja, sebaiknya menurut kelompok jabatan atau menurut unit kerja.

Selanjutnya LK Bipartit memonitor pelaksanaan PP, menampung permasalahan dan keluhan pekerja berkaitan dengan pelaksanaan PP tersebut. Menjelang masa akhir PP, LKS Bipartit kembali melakukan evaluasi pelaksanaan PP, menghimpun saran pekerja untuk penyempurnaan PP, dan menyarankan PP yang baru kepada manajemen atau pengusaha.

2. Mempersiapkan Bahan Perundingan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disusun sebagai hasil akhir kesepakatan yang dicapai oleh Tim Perunding, yang terdiri dari wakil pengusaha dan wakil serikat pekerja. Sebagian besar atau seluruh anggota Tim Perunding dapat atau sebaiknya dipilih dari anggota LK Bipartit. Rancangan PKB pertama biasanya disusun atas inisiatif serikat pekerja atau oleh LK Bipartit untuk kemudian diserahkan sebagai bahan awal bagi Tim Perunding.

PKB hasil perundingan ditandatangani oleh pengusaha dan pimpinan serikat pekerja, disaksikan oleh Pemerintah. PKB yang telah ditandatangani dilaporkan untuk dicatat di kantor Pemerintah yang berwenang. PKB yang telah ditandatangani diperbanyak dan dibagikan kepada seluruh pekerja. Setelah itu, LK Bipartit menjelaskan isi PKB dimaksud kepada seluruh pekerja, supaya mereka memahami hak dan kewajibannya.

LK Bipartit lebih lanjut memonitor pelaksanaan PKB, menampung masalah-masalah yang timbul termasuk keluhan kesah pekerja, memberikan penjelasan menyangkut masalah yang dihadapi termasuk mengenai perbedaan interpretasi mengenai PKB, dan menyampaikan saran kepada manajemen atau pengusaha untuk menyelesaikan masalah.

Terutama dalam menjelang akhir PKB, LK Bipartit mengevaluasi pelaksanaan PKB, menghimpun saran atau masukan dari pekerja dan serikat pekerja. Berdasarkan hasil evaluasi dan saran tersebut, LK Bipartit merumuskan saran bagi Tim Perunding untuk perbaikan atau penyempurnaan PKB yang akan datang.

Dengan peranan LK Bipartit seperti itu, perundingan merumuskan PKB diharapkan tidak bertele-tele dan dapat mencapai konsensus atau kompromi optimal mengenai PKB.

D. MENYELENGGARAKAN BERBAGAI PROGRAM

Tergantung dari komitmen pengusaha dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan pekerja, LK Bipartit dapat diberikan peran yang lebih besar untuk menyelenggarakan berbagai program, antara lain menyelenggarakan latihan tenaga supervisi dan kepemimpinan serikat pekerja, koperasi karyawan, pelayanan kesehatan dan keluarga berencana dan lain-lain. Untuk itu, LK Bipartit dapat diberi kewenangan bertindak sebagai penanggungjawab penyelenggara program, baik secara langsung atau dengan membentuk Tim Khusus dari anggota LK Bipartit. Program tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas perusahaan yang tersedia dan bekerjasama dengan lembaga yang telah terbentuk.

1. Latihan Kepemimpinan

Salah satu masalah gerakan serikat pekerja adalah lemahnya kepemimpinan atau kualitas pemimpin SP.

SP. Oleh sebab itu, LK Bipartit dapat bekerjasama dengan pimpinan SP untuk menyelenggarakan latihan kepemimpinan, mencakup antara lain : Peranan dan Fungsi Serikat Pekerja, Mengefektifkan Organisasi Pekerja, Metode dan Teknik Negosiasi, Berbagai Alternatif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, dan lain-lain.

Kursus atau latihan kepemimpinan seperti itu perlu diikuti oleh semua pengurus SP, anggota penghubung dan pimpinan kelompok kerja, serta pejabat yang ditugaskan manajemen mengurus masalah hubungan industrial.

2. Latihan Tenaga Supervisi

Tenaga supervisi mempunyai hubungan yang sangat dekat kepada pekerja setiap hari kerja. Perilaku, sikap dan kepemimpinan tenaga supervisi sangat mempengaruhi tingkat kinerja. Pekerja dapat bekerja produktif, penuh dedikasi, bertanggungjawab, tekun dan bersedia bekerja keras, bila tenaga supervisi mampu memotivasi mereka, akomodatif dan bersahabat dengan seluruh pekerja.

Tenaga supervisi berfungsi bukan untuk mematai-matai pekerja, menghukum atau menegor pekerja,

akan tetapi untuk membimbing, mengarahkan, membekali dan memberdayakan pekerja supaya para pekerja mampu bekerja secara optimal dan produktif. Untuk itu, LK Bipartit dapat bekerjasama dengan Divisi Sumberdaya Manusia dan atau Divisi Pendidikan dan Latihan (Diklat) menyelenggarakan Kursus atau Latihan Kepemimpinan bagi tenaga-tenaga supervisi.

3. Program Koperasi Karyawan

Di Indonesia, tingkat upah dan kesejahteraan pegawai relatif masih rendah. Oleh sebab itu, LK Bipartit perlu mengambil inisiatif menyelenggarakan Koperasi Karyawan, baik dalam rangka menyediakan barang-barang kebutuhan pekerja dengan dan keluarganya dengan harga yang relatif murah, maupun untuk pemupukan dan pengembangan modal simpanan pekerja.

Pengusaha dapat memberikan dukungan kepada koperasi karyawan dengan menyediakan fasilitas ruangan, peralatan kantor, modal kerja, dan lain-lain. Dengan dukungan pengusaha, koperasi karyawan dapat dikembangkan dan diberdayakan supaya mampu menjadi pemasok kebutuhan perusahaan.

4. Pelayanan Kesehatan dan Program Keluarga Berencana

Di perusahaan kecil dan sedang, perlu disediakan klinik pelayanan kesehatan dan program keluarga berencana. Untuk itu dapat dibentuk Tim Pengelola yang bertanggungjawab langsung kepada LK Bipartit. Tergantung pada kebutuhan pekerja, klinik seperti itu dapat sehari-hari dilayani oleh seorang perawat dan dokter umum misalnya datang dua kali atau tiga kali dalam seminggu. Dokter spesialis dapat diundang untuk melayani menurut kebutuhan. Seluruh biaya penyelenggaraan pelayanan kesehatan dibebankan kepada perusahaan akan tetapi pengelolaannya dapat diserahkan kepada LK Bipartit.

Untuk perusahaan yang relatif besar, program pelayanan kesehatan perlu lebih formal melembaga. Pelayanan dokter perlu secara intensif setiap hari, didukung oleh staf yang cukup, dan kecukupan dana. Pimpinan Klinik sebaiknya bertanggungjawab langsung kepada pimpinan perusahaan walaupun LK Bipartit dapat dilibatkan untuk melakukan koordinasi dan monitoring.

E. KOORDINASI BERBAGAI PROGRAM

Untuk beberapa perusahaan besar, beberapa kegiatan tertentu perlu dilakukan secara antar unit dalam bentuk satu tim atau panitia. Dengan kata lain, anggota tim atau panitia tersebut terdiri dari wakil pekerja dan wakil manajemen dari berbagai unit seperti Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), Gugus Kendali Mutu (GKM), dan lain-lain.

Panitia seperti itu dapat bertanggungjawab langsung kepada manajemen atau direksi, namun perlu dalam koordinasi LK Bipartit supaya serasi dengan berbagai kegiatan lain yang langsung diselenggarakan oleh LK Bipartit.

1. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) merupakan tim antar unit kerja yang membantu manajemen dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. P2K3 atas penugasan manajemen menyusun program kerja K3 berdasarkan perkiraan potensi risiko kerja.

Termasuk dalam program kerja tersebut penyediaan sarana pencegahan kecelakaan kerja dan rencana tindakan darurat bila terjadi kecelakaan kerja.

P2K3 juga berfungsi menginformasikan kepada seluruh pekerja potensi bahaya yang mungkin timbul dan memberi petunjuk kepada pekerja menghindari kecelakaan kerja serta cara mengatasi bila timbul kecelakaan kerja.

Bila terjadi kecelakaan kerja, P2K3 menganalisa sebab-sebabnya, memperkirakan dampaknya, melaporkan kejadian dan memberikan saran untuk mengatasi dampaknya serta supaya kejadian serupa tidak terulang lagi.

2. Gugus Kendali Mutu

Gugus Kendali Mutu (GKM) atau *Quality Control Circle* adalah kelompok kerja yang berupaya meningkatkan produktivitas kerja perorangan dan produktivitas kelompok. GKM melibatkan pimpinan dan seluruh pekerja di masing-masing unit secara bersama-sama menyempurnakan sistem kerja, meningkatkan kualitas produk, menurunkan biaya, mengurangi atau menghilangkan pemborosan, dan membahas setiap

masalah sehingga dapat meningkatkan produktivitas masing-masing individu dan produktivitas kelompok.

GKM dapat juga memberikan saran-saran untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas manajemen dan kepemimpinan. Melalui GKM, dibuka kesempatan bagi semua pekerja memberikan saran-saran berharga untuk perbaikan perusahaan, sehingga mereka merasa diperlukan dan dihargai, merasa bagian penting dari keluarga perusahaan. Kesempatan seperti itu juga mendorong motivasi, inisiatif, dan inovasi pekerja untuk menciptakan temuan baru.

F. MEKANISME PENGAMBILAN KEPUTUSAN

LK Bipartit pada dasarnya merupakan forum komunikasi, dialog dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Sebagai forum konsultasi, LK Bipartit tidak mengambil keputusan sendiri yang mengikat melalui pemungutan suara (*voting*), akan tetapi merumuskan saran secara konsensus untuk ditetapkan atau dilaksanakan oleh manajemen atau pengusaha. Itu sebabnya jumlah wakil pengusaha di LK Bipartit tidak perlu sama dengan jumlah wakil pekerja.

Keputusan dapat segera dilakukan di LK Bipartit bila Direktur Utama langsung memimpin di LK Bipartit. Seluruh direksi dapat dilibatkan sebagai anggota tidak tetap LK Bipartit, dan mereka diundang menghadiri pertemuan LK Bipartit sebagai nara sumber dan memberikan komitmen atau persetujuan langsung atas saran LK Bipartit.***
Sekian.

KEPUSTAKAAN

- Asian Productivity Organization, *Industrial Relations and Labour Management Consultation : Asian Experiences*. Tokyo : APO, 1991.
- Bamber, Greg J., and Russel D. Lansbury, Editors, *International and Comparative Industrial Relations*. St. Leonards, Australia : Allen & Unwin, 1993.
- Rees, Albert. *The Economics of Work and Pay*. New York : Harper & Rom Publisher, 1973.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1998.
- , *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1992.
- , *Teori dan Sistem Pengupahan*. Cetakan Kedua. Jakarta : HIPSMI, 1996.
- , *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2000.
- , *National Labour Administration System : Data Base on Indonesia*. Kertas Kerja ditulis untuk ILO Geneva, Juni 2002.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003
- , *Industrial Relation System in Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2004