



**PERAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT
DALAM HARMONISASI HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA PT.PURA BARUTAMA KABUPATEN KUDUS**

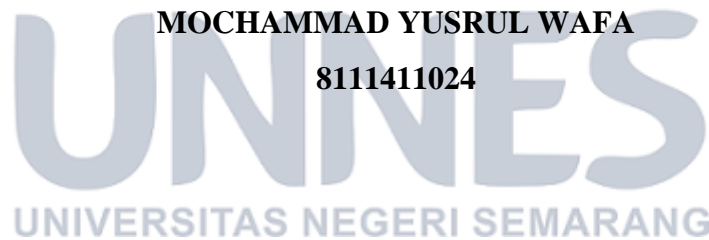
SKRIPSI

disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh

MOCHAMMAD YUSRUL Wafa

8111411024



**PROGAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi dengan judul “Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial pada PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus” disusun oleh Mochammad Yusrul Wafa (NIM. 8111411024) telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 25 September 2018

Menyetujui,

Pembimbing



Tri Sulistiyono, S.H. M.H.
NIP. 19750524000031002

Mengetahui,



Dr. Martitah, M.Hum.
NIP. 196205171986012001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial pada PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus” disusun oleh Mochammad Yusrul Wafa (NIM. 8111411024) telah dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 27 September

Penguji Utama,



Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.

NIP. 197206192000032001

Penguji I



Dr. Martitah, M.Hum.
NIP. 196205171986012001

Penguji II



Tri Sulistiyono, S.H. M.H.
NIP. 19750524000031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNNES



Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.

NIP. 19720619200003200

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mochammad Yusrul Wafa

NIM : 8111411024

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial pada PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus” adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui ada plagiasi maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 7 Juli 2018

Yang menyatakan,



Mochammad Yusrul Wafa

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mochammad Yusrul Wafa

NIM : 8111411024

Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Fakultas : Hukum

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas skripsi saya yang berjudul : Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial pada PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di: Semarang

Pada tanggal;



menyatakan,

Mochammad Yusrul Wafa

NIM. 8111411

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Bila kau tak tahan lelahnya belajar, maka harus tahan menanggung perihnya
kebodohan”

-Imam Syafi'i-

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orangtua yang selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang tak terhingga.
2. Wanita shalihah calon pendamping hidupku yang selalu setia menemaniku.
3. Adik-adikku, teman seperjuangan UNNES
4. Almamaterku



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan kuasa ilahi serta dukungan dari pihak-pihak yang telah membantu, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjan Hukum. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati dan ucapan trimakasih saya sampaikan kepada:

1. Prof.Dr.Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang;
2. Dr.Rodiyah, S.Pd.,S.H.,M.Si, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
3. Dr.Martitah,M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik;
4. Tri Sulistiyono, S.H.,M.H, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan segenap perhatian dan bimbingan serta arahan sehingga bisa terselesaikanya penulisan skripsi ini;
5. Dani Muhtada, M.Ag.,M.P.A.,Ph.D, Ketua Bidang Hukum Tata Negara;
6. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Uiversitas Negeri Semarang;
7. FA.Iwan Wijaya selaku Ketua Lembaga Kerjasama Bipartit PT. Pura Barutama dari unsur Pengusaha, Djunarjo selaku Wakil Ketua Lembaga Kerjasama Bipartit PT. Pura Barutama dari unsur Pekerja, Noor Faiz selaku anggota Lembaga Kerjasama Bipartit PT. Pura Barutama dari unsur Pengusaha, yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
8. Keluarga besarku khususnya almarhumah Ibu dan keempat adikku (Syifa, Shufa, Regina dan Azka)

9. Teman-temanku angkatan 2011 Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang senantiasa memberi dukungan belajar selama di Fakultas Hukum Unnes;
10. Teman-Temanku (Ita, Paradede, Sukma, Yolanda, Selvi, Febrian, Arthur, Agus, Danang, Himawan, Rian, Cik, Yusuf) yang telah memberikan dukungan belajar;
11. Sahabat-sahabatku (Mikail, Abror, Umam, Duja, Amin, Ari, Bagus, Nadif Millenia, Dwiki, Nugroho) yang telah bersama membantu memberikan Semangat;
12. Semua Pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan Menuntut Ilmu di Universitas Negeri Semarang.

Semarang, 20 September 2018
Penulis



Mochammad Yusrul Wafa



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Wafa, Yusrul Mochammad. 2018. *Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Harmonisasi Hubungan Industrial pada PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus*. Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : Tri Sulistiyono, SH.,M.H.

Kata kunci : Peran ; Lembaga Kerjasama Bipartit ; Harmonisasi ; Hubungan Industrial ;PT.Pura Barutama

Pasal 106 Undang-undang Nomor 3 tahun 2013 tentang Lembaga Kerjasama Bipartit menyatakan bahwa Setiap Perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) pekerja atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit akan tetapi berdasarkan data wajib laporan Ketenagakerjaan Kemenakertrans, hingga maret 2014 tercatat ada 28.1483 perusahaan yang tersebar diseluruh indonesia dari jumlah itu sebanyak 18.7992 perusahaan skala kecil, 58.128 perusahaan skala sedang, 35.363 perusahaan skala besar, ini menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang memiliki lembaga kerjasama bipartit masih belum sebanding dengan jumlah perusahaan yang beroperasi di indonesia inilah yang bisa menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial pada banyak perusahaan yang belum terdapat lembaga kerjasama bipartit, hasil penelitian inilah akan menunjukkan bahwa Prestasi lembaga kerjasama bipartit PT.Pura Barutama bisa di contoh oleh perusahaan-perusahaan di Jawa Tengah pada khususnya dan sebagai tambahan pemahaman akademik melalui penelitian di lapangan secara langsung.

Kajian teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Bekerjanya Hukum dan Teori Peran Hukum dengan menggunakan jenis penelitian yuridis sosiologis. Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan wawancara (Anggota Lembaga Kerjasama Bipartit) Metode penelitian adalah kualitatif dengan pendekatan naturalistic, jenis penelitian yuridis sosiologis dan studi kepustakaan, analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan teknik triangulasi.

Hasil penelitian untuk masalah peran dan faktor lembaga kerjasama bipartit peneliti mewawancarai saudara Djunarjo sebagai wakil ketua LKS.Bipartit perwakilan dari pekerja dan narasumber kedua adalah saudara Noor faiz yang menjabat sebagai Koordinator General affair PT.Pura Barutama perwakilan dari pengusaha, bahwa peran lembaga kerjasama bipartit di PT.Pura Barutama mempunyai dua unsur yang berperan sangat penting yaitu pengusaha dan pekerja yang harus bekerja secara optimal maka harmonisasi akan terwujud, peran LKS.Bipartit dalam mewujudkan keinginan pekerja atau buruh mengenai kenyamanan, upah tinggi kesejahteraan dan hidup layak, untuk faktor-faktor yang mendukung adalah melalui kegiatan LKS.bipartit dan melaksanakan PKB(Perjanjian Kerja Bersama) secara sungguh-sungguh sedangkan untuk faktor penghambatnya menurut kedua narasumber yang diwawancarai tidak terdapat penghambat selama ini.

Simpulan kaitanya dengan kenyamanan atau harmonisasi yang dibangun oleh Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama haruslah seimbang antara hak dan kewajibanya, Lembaga Kerjasama Bipartit di PT.Pura Barutama sebagai sebuah sistem bermekanisme akan menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan, sehingga kesejahteraan pekerja dan hidup layak terwujud. disisi lain keinginan pengusaha yang meliputi efisi-efisi, produktifitas, stabilitas dan profit juga bisa di capai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1. Teori Bekerjanya Hukum	10
2.2.2. Peran Hukum	11
2.3. Landasan Konseptual.....	11
2.3.1. Hubungan Industrial	11
2.3.2. Lembaga Kerjasama Bipartit.....	13
2.3.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	14
2.4. Kerangka Berfikir	15

BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1. Pendekatan Penelitian.....	16
3.2. Jenis Penelitian	16
3.3. Fokus Penelitian	17
3.4. Lokasi Penelitian	17
3.5. Sumber Data	17
3.6. Teknik Pengumpulan Data	18
3.7. Validitas Data	19
3.8. Analisis Data	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
4.1. Profil LKS Bipartit PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus.....	21
4.2. Peran LKS Bipartit PT. Pura Barutama dalam mewujudkan harmonisasi hubungan industrial	29
4.3. Faktor-faktor yang mendukung LKS Bipartit PT.Pura Barutama Hingga mempunyai Prestasi sebagai LKS.Bipartit paling harmonis.....	41
BAB V PENUTUP	48
5.1. Simpulan	48
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dimensi pembangunan diantaranya mencakup penyediaan para tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, dimensi hukum pembangunan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat didalam hubungan industrial, untuk mewujudkan hal tersebut di tetapkan sistem kerja dan kebijakan, anantara lain di produksi, moneter, fiskal dan upah, manusia adalah mahluk sosial (*zoon politicon*) yakni mahluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan dengan mahluk yang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan baik yang bersifat jasmani maupun rohani. (Husni, 2014).

Manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia bekerja, baik dengan pekerjaan yang diusahakan sendiri, maupun bekerja pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusny, karena dia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. (Asikin, 1993)

Hubungan industrial (*industrial relation*) yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam produksi, barang dan atau jasa terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945, hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha sangat di butuhkan untuk memajukan pertumbuhan ekonomi, maka dari itu Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan harus berfungsi dengan baik, untuk menjaga keharmonisan hubungan industrial, terlebih di kota kudas yang terkenal sebagai salah satu kota industri di Indonesia karena banyaknya perusahaan dan jumlah pekerjanya yang lebih dari 70% dari jumlah rata-rata profesi di Kudus yakni

perusahaan sejumlah 778 perusahaan dan pekerja sejumlah 121.000 pekerja. Hal inilah yang menjadi menarik untuk di bahas penulis yaitu peran Lembaga Kerjasama Bipartit pada perusahaan terlebih perusahaan PT.Pura Barutama yang menyandang predikat sebagai perusahaan percetakan terbesar di Asia Tenggara.

LKS Bipartit hakekatnya adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disuatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang Bertanggung Jawab Dibidang Ketenagakerjaan. (Pasal 1 ayat 1 Kepmenaker No:Kep.225/MEN/2003)

Hubungan industrial yang dikenal selama ini merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi, barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. (Pasal 2 angka 16 UU 13 Tahun 2003).

Lembaga Kerjasama Bipartit dibentuk bertujuan untuk menjaga keharmonisan pekerja dan pengusaha agar memperlancar proses industri dan terciptanya lingkungan kerja yang baik serta berkualitas, disini terlihat peran Lembaga Kerjasama Bipartit sangatlah penting pada sebuah perusahaan, ketika tidak ada lembaga tersebut maka apa yang terjadi dengan hubungan pengusaha dan pekerja, karena perannya sangat penting untuk menghubungkan keduanya yang sama-sama akan menjalankan roda perusahaan, kemungkinan besar akan terjadi hubungan yang tidak harmonis yang mengakibatkan perusahaan menjadi tidak kondusif lingkungannya bahkan bisa terjadi kebuntuan proses industri, inilah yang menjadi pentingnya peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam sebuah perusahaan untuk menjaga proses industri agar tetap lancar.

Adapun tantangan di Kudus sendiri sangatlah rumit karena adanya jarak antara pengusaha dan pekerja menjadikan tidak tersampainya banyak aspirasi dari pekerja

itu sendiri, tantangan tersebut haruslah bisa di selesaikan dengan cepat karena proses industri di kudu sangatlah maju dan terstruktur dengan baik maka perlu di imbangi dengan Lembaga Kerjasama Bipartit yang baik pula dan terstruktur dengan jelas fungsinya serta perannya dalam sebuah perusahaan di Kudus, untuk itu kita perlu mengetahui proses Lembaga Kerjasama Bipartit tersebut di lapangan secara langsung agar lebih mendalam dalam mengupas serta menganalisa lebih lanjut tentang masalah-masalah yang terjadi di lapangan.

Tujuannya supaya berkembang pemahaman di akademi tentang Lembaga Kerjasama Bipartit bagaimana proses yang sesungguhnya di perusahaan, apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 106, sudahkah berfungsi dengan baik atau tidak dan faktor-faktor apa saja yang bisa menjadikan Lembaga Kerjasama Bipartit tersebut menjadi berfungsi dengan baik, sebaliknya apakah ada faktor-faktor yang membuat Lembaga Kerjasama Bipartit tersebut menjadi tidak berfungsi dengan baik dan yang paling menarik dari semua ini apakah ada pencapaian yang sudah dicapai PT. Pura Barutama sehingga meraih predikat sebagai Lembaga Kerjasama Bipartit paling harmonis urutan ke 6 tingkat Nasional menurut Kemenakertrans tahun 2014 yang bisa di contoh oleh Perusahaan-Perusahaan lainnya di Jawa Tengah pada khususnya, untuk memfungsikan Lembaga Kerjasama Bipartitnya dengan baik demi pertumbuhan ekonomi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan indutrial, karena berkepentingan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha sehingga produktifitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan lapisan masyarakat.(Husni,2004)

Penciptakan harmonisasi antara pengusaha dengan pekerja maka sarana hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam pasal 103 huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah Lembaga Kerjasama Bipartit. Kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja adalah sebagai bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak karena pada dasarnya regulasi yang ada memberikan banyak celah dan perbedaan.

Desharmonisasi hubungan industrial banyak menghantui pengusaha dan pekerja yang pada akhirnya menempatkan posisi kaum pekerja sebagai produksi semata sehingga muncul rasa ketidakadilan. Indonesia menjadi sasaran eksploitasi tenaga kerja mengenai upah, sistem *outsourcing*, pesangon, jaminan sosial dan hak-hak lain yang terabaikan sehingga banyak kalangan pemerhati ketenagakerjaan prihatin dengan keadaan tersebut.

Hal ini sangatlah beralasan apabila Lembaga Kerjasama Bipartit haruslah lebih mempunyai peran dan fungsi baik dengan Undang-undang Dasar 1945 yaitu:

Pasal 33 ayat (1) *“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan”*.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 19 tentang ketenagakerjaan *“ Lembaga kerjasama bipartit adalah tentang komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja ”*.

Ketentuan diatas mengandung pengertian bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit dibentuk bertujuan untuk menjaga keharmonisan pengusaha dan pekerja agar memperlancar proses industri dan terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas dan

harmonis, disini terlihat peran Lembaga Kerjasama Bipartit sangatlah penting pada sebuah perusahaan, ketika tidak ada lembaga tersebut maka apa yang akan terjadi dengan hubungan pengusaha dan pekerja, karena perannya sangat penting untuk menghubungkan keduanya yang sama-sama akan menjalankan roda perusahaan, kemungkinan besar akan terjadi hubungan yang tidak harmonis yang mengakibatkan perusahaan menjadi tidak kondusif lingkungannya bahkan bisa terjadi kebuntuan proses industri.

Mengingat betapa pentingnya Lembaga Kerjasama Bipartit maka keberadaanya dipertegas dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.32 / MEN / XII / 2008:

Pasal 1 ayat (2) *“Pembentukan LKS Bipartit bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan”.*

Gerakan pekerja lahir dan berawal dari reaksi terhadap perkembangan Revolusi industri yang terjadi pada tahun 1760 sampai dengan 1830 pada belahan Benua Eropa khususnya Inggris, kapitalismelah yang telah membidangi kelahiran organisasi-organisasi pekerja. ketika itu gerakan-gerakan kaum pekerja muncul sebagai penyeimbang sekaligus benteng perlawanan dari perubahan kapitalisme dagang ke kapitalisme industry, dimana sistem pabrik telah meningkatkan produksi secara efisien pada strategi upah murah yang telah banyak memberikan keuntungan terhadap para pengusaha, akan tetapi dilain pihak nasib kaum pekerja masih belum berubah serta tidak menentu sehingga kehidupan mereka berada dalam lumpur kemiskinan dan ketidakpastian masa depan.

Kesadaran pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka telah mendorong pada motivasi, solidaritas dan persatuan sesama kaum pekerja dengan tujuan utama pada tingkat kesejahteraan, memeperjuangkan perbaikan taraf hidup serta membatasi tindakan kesewenang-wenangan para pengusaha atau majikan.

Kondisi demikian ini cukup menyulitkan pihak pengusaha, mereka tidak bisa lagi bebas melakukan kesewenang-wenangan mengambil tindakan pembatasan hak-hak pekerja, termasuk dalam mengambil kebijakan untuk menentukan upah murah atau pemutusan hubungan kerja. Hal demikian disiasati oleh para pengusaha yang salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan atau lobi-lobi terhadap penguasa dengan memanfaatkan keunggulan ekonomi yang mereka miliki untuk memproduksi regulasi yang berpihak pada pengusaha.

Pada akhirnya di “Era” atau pada “Orde” apapun namanya di Indonesia, perlakuan terhadap kaum pekerja / buruh boleh dibilang selalu terdengar tidak mengenakan. Salah satu gambaran yang terjadi ketika orde lama, Presiden pertama Soekarno mengeluarkan kebijakan yang melarang adanya pemogokan (Keputusan Presiden No. 123 tahun 1963), yang pada kemudian hari kebijakan tersebut dicabut oleh orde baru dan dikeluarkan Keputusan Presiden No.27 / 1990.

Meskipun keputusan Presiden dicabut tetapi keadaan demikian tidaklah berarti bahwa kesejahteraan pekerja telah tercapai, kecenderungan keadaan tenang tersebut terjadi karena pekerja tidak berani melakukan tuntutan-tuntutan karena takut dan resiko yang diterimanya.

Pada awal periode 1998 atau era reformasi sampai saat sekarang keadaan kembali pada kondisi dimana telah terjadi perubahan paradigma dalam kehidupan politik dan ketatanegaraan yaitu sistem sentralistik kepada sistem ekonomi, perubahan paradigma tersebut sudah tentu berdampak pada sistem tata hukum ketenagakerjaan yang demokratis dan terbuka sehingga secara sosiologis kebebasan berserikat, kebebasan mengajukan pendapat dan hak-hak pekerja baik kenaikan upah, perundingan bipartit tentang skala upah, perselisihan hak, perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja tidak bisa terelakkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka hadirnya lembaga

kerjasama bipartit sebagai sebuah harmonisasi hubungan industrial adalah sebuah keniscayaan.

Hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha sangat di butuhkan untuk memajukan pertumbuhan ekonomi, maka dari itu Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan harus berfungsi dengan baik, kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja adalah sebagai bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak karena pada dasarnya regulasi yang ada memberikan banyak celah dan perbedaan, untuk menjaga keharmonisan hubungan industrial, terlebih di kota kudu yang terkenal sebagai salah satu kota industri di Indonesia karena banyaknya perusahaan dan jumlah pekerjanya yang lebih dari 70% dari jumlah rata-rata profesi di kudu yakni perusahaan sejumlah 778 perusahaan dan pekerja sejumlah 121.000 pekerja, terlebih perusahaan PT.Pura Barutama yang menyandang predikat sebagai perusahaan percetakan terbesar di Asia Tenggara.

Pada era modern seperti ini hubungan industrial harus banyak mendapatkan perhatian oleh para pengusaha yang ada di perusahaan, di karenakan persaingan yang sangat ketat di dunia usaha serta laju pertumbuhan ekonomi yang sangat maju dan berkembang, dengan otomatis pengusaha harus menggunakan sistim kerja yang harmonis, komunikasi yang lancar dengan pekerja yang ada di perusahaan, serta adanya aturan hukum yang dapat mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, perselisihan akan terjadi jika aturan hukum yang dapat mencegahnya tidak difungsikan dengan baik dan benar, yang mengakibatkan terjadinya kebuntuan proses industri, hubungan yang tidak harmonis antara pengusaha dan pekerja di perusahaan, sehingga menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri dalam melakukan produksi, ini mengapa sangat di butuhkan peraturan hukum yang mengatur pencegahan perselisihan hubungan

industrial antara pengusaha dan pekerja agar perusahaan semakin maju, berkembang serta adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Aturan hukum tersebut yang mengatur tentang pencegahan perselisihan hubungan industrial terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 19, Pasal 106 ayat (1), Pasal 106 ayat (2), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.Per 32/MEN/XII/2008 Pasal 2, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.Per 32/MEN/XII/2008 Pasal 3 dengan adanya lembaga kerjasama bipartit.

Pasal 1 angka 19 menyatakan:

“Lembaga kerjasama bipartit adalah tentang komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja”.

Pasal 106 ayat (1) menyatakan:

”Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit”.

Pasal 106 ayat (2) menyatakan:

“Lembaga kerjasama bipartit sebagai mana yang di maksud berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan“.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.Per 32/MEN/XII/2008 Pasal 2 menyatakan :

“Pembentukan LKS bipartit bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis”

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.Per 32/MEN/XII/2008 Pasal 3 Menyatakan :

“LKS bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh, wakilpekerja/buruh dalam rangka mengembangkan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan termasuk kesejahteraan pekerja/buruh“

Ketentuan diatas mengandung pengertian bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit dibentuk bertujuan untuk menjaga keharmonisan pengusaha dan pekerja agar memperlancar proses industri dan terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas dan harmonis, disini terlihat peran Lembaga Kerjasama Bipartit sangatlah penting pada sebuah perusahaan, ketika tidak ada lembaga tersebut maka apa yang akan terjadi dengan hubungan pengusaha dan pekerja, karena perannya sangat penting untuk menghubungkan keduanya yang sama-sama akan menjalankan roda perusahaan, kemungkinan besar akan terjadi hubungan yang tidak harmonis yang mengakibatkan perusahaan menjadi tidak kondusif lingkungannya bahkan bisa terjadi kebuntuan proses industry, harusnya pengusaha memperhatikan bahwa pentingnya lembaga kerjasam bipartit ini, untuk deteksi dini dan pencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Selama tahun 2013 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada waktu itu yang menjabat adalah Muhaimin Iskandar, menyebutkan bahawa pihaknya telah menangani 2861 kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dari seluruh indonesia, dari jumlah 2861 kasus industrial tersebut, sebanyak 2468 telah terselesaikan, sedangkan sisanya sebanyak 393 kasus masih dalam proses penyelesaian di awal tahun 2014.

1.1. Tabel Data Kasus-Kasus Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha Dan Pekerja Di Seluruh Indonesia Tahun 2013-2014

			Tahun 2014
			393
			393

Sumber : www.jatengtribunnews.com

Penyebab terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial antara lain: pembayaran upah, pelaksanaan upah, jamsostek, THR, upah lembur, cuti, penyebab lain seperti kenaikan upah insentif/kesejahteraan, uang makan, uang transport, bonus, tunjangan kesehatan, premi hadir, uang shift, dan sarana ibadah, Muhaemin Iskandar menilai meskipun masih diwarnai berbagai aksi demo pekerja/buruh namun secara keseluruhan kondisi hubungan industrial yang melibatkan pekerja dan pengusaha di berbagai kawasan industri di Indonesia selama tahun 2013 dapat dikatakan masih kondusif, Muhaemin selaku Menteri Tenaga Kerja dan Transportasi mengakui Lembaga Kerjasama Bipartit dalam perusahaan antara pekerja dan manajemen perusahaan merupakan kunci bagi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan penting bagi pembanguana perekonomian.

Data Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus ada 13.990 perusahaan berskala besar, menengah dan UKM, diantara perusahaan yang berskala besar adalah PT.Pura Barutama yang beralamat di Jl.R.Aqil Kusumadya No.20 Kudus. PT.Pura Barutama pertama berdiri pada tahun 1908 sebuah usaha percetakan kecil, seiring perkembangan pada tahun 1970 tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kertas, kertas uang, *security paper*, pengolahan lanjut kertas (*converting*), percetakan dan kemasan, total security sistem anti pemalsuan, rekayasa teknologi serta *smart card* dengan pangsa pasar domestik dan internasional, sehingga menjadi perusahaan besar di Asia Tenggara. Pada tahun 2018 PT.Pura Barutama mempekerjakan 6.980 orang pekerja yang terdiri dari 439 pekerja borong, 893 pekerja kontrak / PKWT dan 5.648 pekerja tetap/ bulanan, Berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah adanya pencapaian PT.Pura Barutama sehingga meraih predikat sebagai Lembaga Kerjasama Bipartit nomor satu se-Jawa Tengah dan urutan kedua Lembaga Kerjasama Bipartit

paling harmonis tingkat Nasional. Prestasi ini tentunya bisa dicontoh sebagai pemahaman akademik dan diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan lain di Jawa Tengah pada khususnya, untuk mengfungsikan Lembaga Kerjasama Bipartit dengan baik demi pertumbuhan ekonomi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

PT.Pura Barutama (Pura Group) Kabupaten Kudus di Jawa Tengah masuk dalam daftar 10 perusahaan paling harmonis di Indonesia Kementerian Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi memberikan penghargaan kepada Lembaga Kerjasama Bipartit ke 10 Perusahaan yang dinilai mampu membina Hubungan Industrial paling harmonis antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan, hubungan antara 10 Perusahaan itu dianggap baik karena tidak adanya gejolak dan konflik di Perusahaan, tidak adanya PHK Pekerja serta terselesaikannya dengan baik persoalan antara Pekerja dan Manajemen Perusahaan, dengan penghargaan yang dilakukan setiap tahun ini diharapkan dapat mendorong serta memotivasi Pemerintah Daerah dan Perusahaan agar membentuk LKS Bipartit dalam Perusahaan.

Akan tetapi berdasarkan data wajib laporan Ketenagakerjaan Kemenakertrans, hingga Maret 2014 tercatat ada 28.1483 Perusahaan yang tersebar diseluruh indonesia dari jumlah itu sebanyak 18.7992 Perusahaan skala kecil, 58.128 Perusahaan skala sedang, 35.363 Perusahaan skala besar, dari jumlah perusahaan tersebut hingga juli tahun 2014, baru 15.429 LKS.Bipartit yang terbentuk, ini menunjukkan bahwa jumlah Perusahaan yang memiliki LKS.Bipartit masih belum sebanding dengan jumlah Perusahaan yang beroperasi di indonesia.

Inilah yang bisa menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial pada banyak Perusahaan yang belum terdapat LKS Bipartit, hasil penelitian inilah akan menunjukkan bahwa Prestasi LKS PT.Pura Barutama bisa di contoh oleh Perusahaan-Perusahaan di Jawa Tengah pada Khususnya dan sebagai tambahan pemahaman

akademik melalui penelitian di lapangan secara langsung, dengan adanya latar belakang di atas tersebut, penulis ingin mengkaji permasalahan tentang Lembaga Kerjasama Bipartit dalam sebuah skripsi dengan judul: **“PERAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT DALAM HARMONISASI HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PT.PURA BARUTAMA KABUPATEN KUDUS”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, dapat ditarik suatu permasalahan dalam penyelesaian hubungan industrial bahwa Perusahaan yang memiliki LKS Bipartit masih belum sebanding dengan jumlah Perusahaan yang beroperasi di Indonesia tidak sesuai dengan Pasal 106 yaitu perusahaan yang memperkerjakan 50 orang pekerja atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit sehingga Perselisihan Hubungan Industrial akan terus terjadi jika aturan hukum yang dapat mencegahnya tidak difungsikan dengan baik dan benar, yang mengakibatkan terjadinya kebuntuan proses industri, hubungan yang tidak harmonis antara pengusaha dan pekerja di perusahaan, banyaknya perusahaan yang tidak sebanding dengan Lembaga kerjasama bipartitnya akan menjadikan mudahnya perselisihan hubungan industrial terjadi, maka dengan penelitian ini peneliti mencoba memaparkan pentingnya sebuah lembaga kerjasama bipartit untuk mengharmoniskan hubungan.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mempersempit ruang lingkup permasalahan yang dikaji lebih lanjut, pembatasan masalah tersebut antara lain :

- 1) Fungsi Harmonisasi Lembaga kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus dalam hubungan industrial.

- 2) Pencapaian Prestasi Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus dalam harmonisasi hubungan industrial.

1.4. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan pokok masalah yang akan dikaji yaitu antara lain:

- 1) Bagaimana peran Lembaga Kerjasama Bipartit di PT.Pura Barutama Kudus dalam harmonisasi hubungan industrial?
- 2) Faktor-faktor apa sajakah yang mendukung Lembaga Kerjasama Bipartit di PT.Pura Barutama Kudus hingga mempunyai prestasi sebagai Lembaga Kerjasama Bipartit paling harmonis?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang menjadi harapan penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mendeskripsikan peran Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama dalam harmonisasi hubungan industrial.
- 2) Untuk menemukan faktor-faktor pendukung Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus.

1.6. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi beberapa pihak.

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis :

- 1) Manfaat Teoritis
 - (1) Penemuan Hukum
 - (2) Pengembangan Ilmu Hukum

- (3) Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan yang bermanfaat bagi ilmu hukum khususnya bidang ketenagakerjaan
- (4) Sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis agar dapat lebih mengerti dan memahami bagaimana seharusnya peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam harmonisasi hubungan industrial.

2) Manfaat Praktis

- (1) Bagi obyek penelitian, setelah hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama agar kedepannya bisa lebih baik.
- (2) Bagi pihak lain hasil yang di dapat dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber informasi, referensi atau sumber bacaan bagi pihak yang membutuhkan mengenai pelaksanaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan Penelusuran Penelitian terdahulu terkait dengan penelitian mengenai : Peran Lembaga Kerjasama Bipartit Dalam Harmonisasi Hubungan Industrial Pada PT.Pura Barutama Kabupaten Kudus, peneliti menemukan beberapa penulisan Hukum yang memiliki keterkaitan dengan penelitian dalam hal peran lembaga kerjasama bipartit :

2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

				Kebaruan
	Pelaksanaan Fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit di PTP Nusantara XI (Persero) Unit Kerja Pg. Djatiroto (I Made Singgih Dwi Pramono/0807101011 08/ FH /UNIVERSITAS JEMBER)	Peranan lembaga kerja sama bipartit tingkat perusahaan harus lebih diperkuat dalam menangani persoalan-persoalan internal penyelesaian di tingkat perusahaan dinilai lebih baik ketimbang melibatkan pihak ketiga yang belum tentu memahami keinginan kedua belah pihak	Penelitian terdahulu membahas mengenai Fungsi, Tugas dan Kendala di Ptp Nusantara XI (Persero)	Penelitian penulis membahas tentang peran Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama dalam harmonisasi hubungan industrial dan faktor-faktor mendukung Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus.

	<p>Peranan lembaga kerjasama Bipartit dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT Ricky Putra Globalindo.Tbk-Citeureup (Dinar L.Pandjaitan/Tesis Universitas Indonesia)</p>	<p>Pelaksanaan dari pembentukan Lembaga kerjasama Bipartit masih belum tercapa 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan sosialisasi mengenai tugas dan fungsi LKS Bipartit masih harus dijelaskan kepada seluruh karyawan dan management perusahaan melalui pendidikan hubungan industrial atau melalui penjelasan disetiap bagian yang ada di perusahaan.</p>	<p>Lembaga Kerjasama Bipartit dalam penelitian ini lebih menjelaskan kepada suatu kasus pelaksanaan hubungan industrial lembaga Bipartit dengan ketentuan yang berlaku.</p>	<p>Penelitian penulis membahas tentang peran Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama dalam harmonisasi hubungan industrial dan faktor-faktor mendukung Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus.</p>
	<p>Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Deli Serdang (Marbun Rika Jamin / Universitas Sumatera Utara)</p>	<p>Keberadaan LKS Bipartit di perusahaan akan mengurangi adanya perselisihan hubungan Industrial antara pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini diharapkan pemerintah segera mengeluarkan peraturan yang mengenai Lembaga Kerjasama Bipartit.</p>	<p>Penelitian hanya menekankan pada perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Tranmsmigrasi Kabupaten Deli Serdang.</p>	<p>Penelitian penulis membahas tentang peran Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama dalam harmonisasi hubungan industrial dan faktor-faktor mendukung Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus.</p>

	<p>Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis pada perusahaan di Yogyakarta Studi kasus Pabrik Gula PT.Madikismo (Willem, Resdianto / Tesis / Magister Hukum Universitas Gadjah Mada)</p>	<p>LKS Bipartit di perusahaan pada penelitian ini sangat efektif dimana mampu menciptakan hubungan yang kondusif antara pekerja dan pengusaha serta memberikan kontribusi saran yang bermanfaat bagi peningkatan produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja.</p>	<p>Penelitian ini lebih membahas pemberdayaan LKS Bipartit sebagai suatu forum yang mampu mendeteksi secara dini berbagai persoalan yang muncul dan mengoptimalkan perannya dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial perusahaan.</p>	<p>Penelitian penulis membahas tentang peran Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama dalam harmonisasi hubungan industrial dan faktor-faktor mendukung Lembaga Kerjasama Bipartit PT.Pura Barutama Kudus.</p>
--	---	--	--	---

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Bekerjanya Hukum

Hukum mempunyai posisi strategis dan dominan dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hukum sebagai suatu sistem, dapat berperan dengan baik dan benar di tengah masyarakat jika instrument pelaksanaannya dilengkapi dengan kewenangan-kewenangan dalam bidang penegakan hukum. Pelaksanaan hukum itu dapat berlangsung secara normal, tetapi juga dapat terjadi karena pelanggaran hukum. Hukum tidak terlepas dari kehidupan manusia maka untuk membicarakan hukum kita tidak bisa lepas dari membicarakannya dari kehidupan manusia. (Sudikno, 2010:1)

Hukum tumbuh hidup dan berkembang di dalam masyarakat. Hukum merupakan sarana menciptakan ketertiban bagi masyarakat. Hukum tumbuh dan berkembang bila warga masyarakat itu sendiri menyadari makna kehidupan hukum

dalam kehidupannya. Sedangkan tujuan hukum sendiri adalah untuk menciptakan suatu kedamaian dalam masyarakat (Soerjono, 1986:13)

Pada hakekatnya hukum adalah sebagai suatu sistem, maka untuk dapat memahaminya perlu penggunaan pendekatan sistem. Sistem dalam pengertian yang sederhana dapat diartikan sebagai susunan, kesatuan dari bagian-bagian yang saling bergantung satu sama lain (Lawrence, terjemahan Khozim, 2009:17)

2.2.2. Peran Hukum

Peranan (*role*) disebut sebagai aspek dinamis (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka dia telah menjalankan suatu peranan. Keduanya sangat berkaitan dan tidak dapat di pisah karena yang satu tergantung pada yang lain dan begitu juga sebaliknya, tidak akan ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peran. (Soekanto, 2012:217)

2.3. Landasan Konseptual

2.3.1. Hubungan Industrial

1. Definisi Hubungan Industrial :

Definisi hubungan industrial menurut pasal 1 butir 16 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 adalah :

“suatau sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia”.

2. Hubungan Industrial yang Harmonis

Hubungan Industrial yang harmonis bisa tercapai apabila :

- 1) Antara prinsip serikat pekerja dengan pengusaha memegang prinsip bahwa keduanya mempunyai kepentingan yang sama, dalam menjaga dan mempertahankan perusahaan.

- 2) Pekerja harus menyadari bahwa kesejahteraan pekerja akan dapat tercapai dengan menjaga loyalitas, motivasi dan inovasi kerja serta berupaya meningkatkan produk kualitas kerja.
- 3) Pengusaha juga harus menyadari bahwa loyalitas dan produktifitas bisa dicapai jika kesejahteraan pekerja dilaksanakan secara maksimal.

3. Hubungan Industrial yang Berkeadilan

Hubungan industrial yang berkeadilan dapat terpenuhi apabila :

- 1) Antara serikat pekerja dan pengusaha harus berusaha sejauh mungkin melakukan prinsip transparansi, memperjuangkan kepentingannya secara berkeadilan serta tidak mementingkan pihaknya masing-masing.
- 2) Serikat pekerja harus menyadari bahwa pengusaha melaksanakan usaha dalam rangka mengembangkan modalnya.
- 3) Pengusaha harus menyadari bahwa pekerja dalam upaya mencapai masa depan yang lebih baik.

4. Fungsi Hubungan Industrial

Dalam pelaksanaan hubungan industrial pekerja dan pengusaha mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Pekerja, Serikat Pekerja menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pengusaha dan organisasi pengusaha menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan. (Frans Kongi,2014)

5. Sarana Hubungan Industrial

Hubungan industrial menurut pasal 103 Undang-Undang No:13 Tahun 2003 dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat Pekerja
- b. Organisasi Pengusaha
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit
- e. Peraturan Perusahaan
- f. Perjanjian Kerja Bersama
- g. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.3.2. Lembaga Kerjasama Bipartit

Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. (Pasal 1 butir 18 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003) .

Untuk meningkatkan mutu atau kualitas lembaga Hubungan Industrial di dalam suatu perusahaan, Lembaga Kerjasama Bipartit harus di perkuat, Lembaga Kerjasama Bipartit yang aktif dan giat bekerja, paling tidak sudah menjamin 60% kondusifitas Hubungan Industrial, karena itu lembaga ini harus benar-benar di duduki oleh wakil-wakil pekerja dan wakil-wakil pengusaha yang berwibawa dan berintergeritas tinggi, dengan demikian produktifitas dan efektifitas juga akan meningkat.

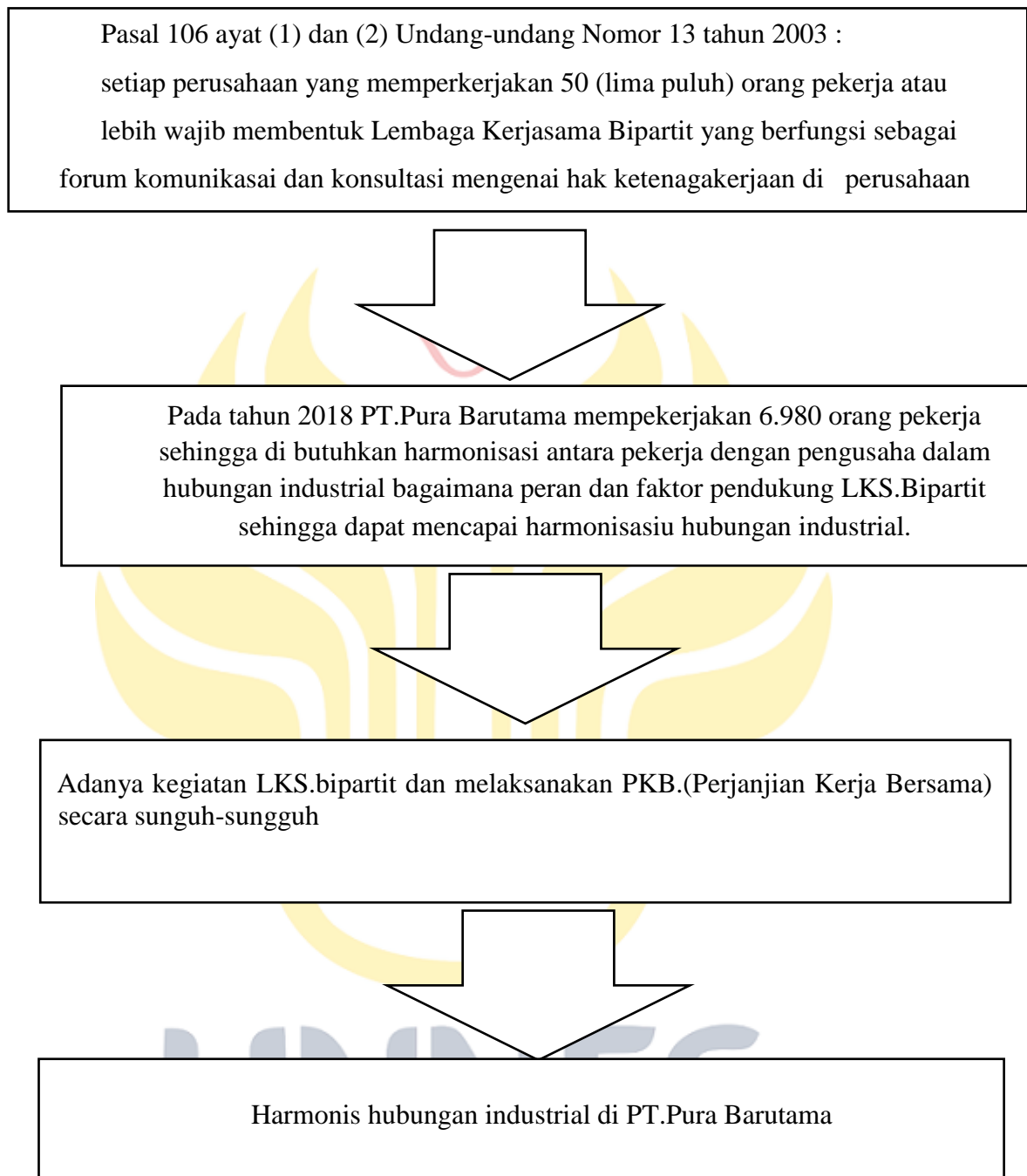
Mengingat betapa pentingnya Lembaga Kerjasama Bipartit maka setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakejaan di perusahaan, sedangkan susunan

keanggotaannya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.3.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Hubungan industrial dapat dilakukan melalui 2 (dua) jalur yaitu melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan) dan jalur litigasi (di pengadilan) menurut UU No.2 Tahun 2004 tentang PPHI, dan berdasarkan UU No:2 tahun 2014 Perundingan Bipartit adalah perundingan yang pertama kali wajib dilakukan oleh pekerja, serikat pekerja dengan pengusaha sebelum menempuh jalur lainnya. Perundingan bipartit dilakukan dengan cara bermusyawarah untuk mencapai suatu kesepakatan bersama (mufakat) dan apabila terjadi kesepakatan penyelesaian, maka dibuatlah risalah perundingan (Rusli,2011:126)

2.4. Kerangka Berfikir



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat penulis simpulkan:

1. Peran LKS Bipartit PT. Pura Barutama dalam rangka mencapai harmonisasi hubungan industrial menurut penulis adalah sangat ditentukan oleh pengusaha dan pekerja yang harus bekerja secara optimal maka harmonisasi akan terwujud, peran LKS.Bipartit dalam mewujudkan keinginan pekerja atau buruh mengenai kenyamanan, upah tinggi kesejahteraan dan hidup layak dan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, karena pada hakikatnya “ Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha” dan sebaliknya “Hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja”.

Kewajiban Pekerja adalah:

- a. Melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata);
- b. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata);
- c. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata);
- d. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah atau tempat majikan bila pekerja tinggal disana (Pasal 1603 c KUH Perdata);
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata).

Kewajiban Pengusaha adalah :

- a. Memberikan upah (Pasal 88 – 98) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - b. Memberikan serikat kerja (Pasal 79 – 85) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - c. Memberikan perlindungan hukum (Pasal 67 - 76) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - d. Memberikan pelatihan, keterampilan kerja dan magang (Pasal 9 – 30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - e. Memberikan, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - f. Memberikan jaminan sosial (Pasal 99) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
 - g. Memberikan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
2. Faktor-Faktor yang mendukung LKS.Bipartit PT.Pura Barutama :

faktor-faktor yang mendukung adalah melalui kegiatan LKS.bipartit dan melaksanakan PKB(Perjanjian Kerja Bersama) secara sungguh-sungguh sedangkan untuk faktor penghambatnya menurut kedua narasumber yang diwawancarai tidak terdapat penghambat selama ini.

Hak dan kewajiban perusahaan dengan pekerja atau buruh yang sudah disepakati melalui pembahasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh, seharusnya dilaksanakan dan dijunjung tinggi sehingga peran LKS Bipartit PT Pura Barutama dalam

harmonisasi hubungan industrial benar-benar terwujud dan sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

5.2 Saran

Kerjasama LKS Bipartit PT Pura Barutama yang menjadikan sebagai LKS Bipartit paling harmonis maka perlu adanya kesinambungan kegiatan menurut perkembangan hubungan industrial yang ada dengan tetap melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing, baik pengusaha maupun serikat buruh dan senantiasa membuat laporan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM sehingga pembinaan Tri Partit (Pemerintah, Pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh) berjalan secara maksimal.

A. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, H.Zaenal. 1993. *Pengertian, Sifat Dan Hakikat Hukum Perburuhan*
- Lalu Husni, 2004, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Frans Kongi, 2014, “*Penguatan Kelembagaan Hubungan Industrial*” DPD APINDO Jawa Tengah
- Hadi Setia Tunggal. 2013 .”*Kumpulan Pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan*” PT.Harvarindo, Jakarta.Halaman 671
- Abdul Kadir Muhammad, 2002, “*Hukum Perusahaan Indonesia*” Bandung : Citra Aditya Bakti. Hlm 7
- Dra.Farida Hasyim , 2003 , “*Hukum Dagang Sinar Grafik*”, Jakarta. Halaman.128
- Muhammad Shodiq, 2004, “*Pengusaha dan Pembantu Pengusaha* ” UIN Sunan Ampel Surabaya
- Soerjono Soekanto “*Pengantar Penelitian Hukum*” UI Press, Jakarta , 1986
- Moeloeng, Lexy J, 2005, “*Metodologi Penelitian Kualitatif* ”.Bandung, PT. Remaja Rosdakarya

Peraturan Perundang-Undangan

- Pasal 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.Per 32/MEN/XII/2008
- Pasal 106 butir 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- Pasal 1 ayat 1 KEPMENAKERTRANS NO : KEP.255 / MEN / 2003
- Pasal 1 angka 16 Undang-undang NO.13 Tahun 2003

Jurnal dan Skripsi

- I Made Singgih, Dwi Parmono.2012. *Pelaksanaan Fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit Di Ptp Nusantara Xi (Persero) Unit Kerja Pg. Djatiroto*.Skripsi.
- Dinar L, Pandjaitan. 2012. *Peranan lembaga kerjasama Bipartit dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT.Ricky Putra Globalindo.Tbk-Citeureup*. Tesis
- Marbun, Rika Jamin.2013. *Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Deli Serdang*.Tesis
- Willem, Resdianto.2013. *Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis pada perusahaan di Yogyakarta Studi kasus Pabrik Gula PT.Madikismo*.Tesis