

ANALISIS YURIDIS LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT DALAM MENCIPTAKAN KONDISI KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DI KABUPATEN SERANG DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Suwandi, Bambang Santoso, Bastianon.

Program Studi Ilmu Hukum (S2) Program Pascasarjana Universitas Pamulang

Email korespondensi: advokatsuwadi@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study is to find out how the role of the Tripartite Cooperation Institute in creating conducive employment conditions in Serang Regency and to analyze the functions and supervision of each party in the Tripartite Cooperation Institute in creating harmonious and dynamic industrial relations. This research is an empirical normative approach method. The role of the Tripartite Cooperation Institution in creating conducive labor conditions in Serang Regency based on Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. Harmonious, dynamic, and just industrial relations need to be realized optimally in accordance with the values of Pancasila. In the era of industrialization, the problem of industrial relations disputes is becoming increasingly complex and increasing, so that institutions and mechanisms for resolving industrial relations disputes are needed that are fast, precise, fair, and inexpensive. based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Labor inspection is an activity to supervise and enforce the implementation of laws and regulations in the field of manpower. It is found in the implementation of the Manpower legislation that supervision is needed, the implementation of the labor inspection is regulated in Article 176 of the Manpower Law which explains that labor inspection is carried out by competent and independent labor inspectors to ensure the implementation of the laws and regulations.*

Keywords: *Industrial Relations Disputes, Tripartite LKS*

Abstrak : Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui bagaimana peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang dan menganalisis fungsi dan pengawasan masing-masing pihak dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis. Penelitian ini adalah metode pendekatan normatif empiris. Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial efektifitas hukum dihubungkan dengan peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang, Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Terdapat pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tersebut diperlukan adanya pengawasan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut diatur dalam pasal 176 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: *Perselisihan Hubungan Industrial, LKS Tripartit*

A. Latar Belakang Masalah

Majikan (pengusaha) sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja/ buruh yang berada pada posisi yang lemah/ rendah. Peran dan tanggung jawab pemerintah dalam melindungi rakyatnya sangatlah diharapkan, dengan secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai produk perundangundangan dibidang ketenagakerjaan yang dilahirkannya. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/ buruh.

Hubungan ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya tidak saja mengatur tentang hubungan antara pekerja/ buruh dengan majikan saja, karena apabila diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai, karena pada prinsipnya pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homoni lupus*).¹

Lembaga Kerja Sama (selanjutnya disebut LKS) Tripartit secara teknis lahir atas kebutuhan bersama yang mengedepankan bahwa masalah hubungan industrial bukan hanya menyangkut pihak pengusaha dan pekerja/ buruh saja akan tetapi juga menyangkut pihak pemerintah sebagai pihak yang mewakili masyarakat secara umum.

Hubungan pekerja/buruh dan manajemen di tempat kerja memiliki akibatakibat ekonomi yang penting dikarenakan hal ini berpengaruh pada kualitas produk, keuntungan perusahaan, serta keamanan dan kepastian bekerja dan berusaha, sehingga mereka mampu bekerjasama dalam soal kepentingan yang timbal balik dan terkesan sebagai team bukan sebagai lawan.

Pemerintah dalam hal ini berkepentingan terhadap kelangsungan usaha, karena sinergitas kelangsungan perusahaan mempunyai kaitan langsung dengan terakumulasinya devisa negara, kesempatan bekerja serta ketahanan tatanan ekonomi dengan menjaga distribusi produk barang dan jasa. Karena sektor industri memberikan kontribusi nyata dalam proses pembangunan bangsa Indonesia setelah sektor pertanian yang menjadi penyangga utama dalam perekonomian.

Sistem ini mampu membantu organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh dalam mencapai tujuan antara keuntungan dan pekerjaan, maka oleh karenanya memberikan kontribusi khusus pada penguatan ekonomi bagi bangsa ini.

Dalam tataran implementasinya untuk mengantisipasi masalah yang mungkin timbul dalam ketenagakerjaan, perlu adanya kebijakan makro untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, aman dan dinamis. Oleh karenanya perlu dibentuk LKS Tripartit sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah.

LKS Tripartit ini sangat bermanfaat dalam memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dalam mengambil suatu kebijakan (*discretion*), dalam membuat regulasi atau dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai LKS Tripartit lebih lanjut diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit.

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 11.

Hal-hal tersebut diatas itulah yang melatar belakangi dilakukannya penelitian mengapa dan bagaimana terjadinya diabaikannya hak-hak pekerja dan atau pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan oleh badan usaha jasa pengamanan tersebut. Hasil penelitian tersebut disusun dalam bentuk Tesis dan diberi judul "**ANALISIS YURIDIS LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT DALAM MENCIPTAKAN KONDISI KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DI KABUPATEN SERANG DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana fungsi dan pengawasan masing-masing pihak dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui fungsi dan pengawasan masing-masing pihak dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan normatif empiris, karena penelitian hukum dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan perundang-undangan, pendapat para sarjana, bahan hukum penunjang lainnya dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti,² serta mengadakan penelitian terhadap data primer di lapangan sebagai acuan, berupa wawancara dan observasi, yang digunakan sebagai dasar ketentuan hukum untuk menganalisis tentang Lembaga Kerjasama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang harmonis di kabupaten Serang berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI.

2. Spesifikasi Penelitian

Dari sudut sifatnya: Penelitian ini adalah penelitian preskriptif. Penelitian preskriptif merupakan penelitian untuk mendapatkan saran-saran dalam mengatasi permasalahan tertentu. Tipe penelitian yang dipakai adalah tipe penelitian preskriptif analisis, yaitu mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum.³

3. Sumber data

Sumber data adalah salah satu bagian yang terpenting dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus mengetahui sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh.⁴

²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 13-14.

³Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 22.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 129.

a. Data primer

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang berasal dari wawancara dan observasi langsung ke . Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten Serang. Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data yang diperoleh dari pelaku utama yang bersangkutan langsung dengan objek penelitian. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.⁵

Wawancara dilakukan dengan Data sekunder dengan Lembaga Kerjasama Tripartit di Kabupaten Serang.

b. Data sekunder

Penulis menggunakan data sekunder yang telah dikumpulkan guna menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan terkait UU Ketenagakerjaan, UU PPIH dan dokumen-dokumen penunjang lainnya yang bisa digunakan untuk menguatkan data primer.

1) Bahan hukum primer

Adapun bahan hukum primer penelitian ini terdiri dari:

- a) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri;
- b) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
- c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit,
- f) Keputusan Bupati Serang Nomor : 561/Kep.28-Huk.Org/2018 tentang Pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit Masa Bakti 2018-2020.

2) Bahan hukum sekunder

Merupakan bahan hukum yang bersifat membantu atau menunjang bahan hukum primer dalam penelitian yang akan memperkuat penjelasan di dalamnya. Di antara bahan-bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, tesis, jurnal, dan dokumen-dokumen yang mengulas tentang Lembaga Kerjasama Tripartit di Kabupaten Serang sebagai analisis dalam penelitian ini.

3) Bahan hukum tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, surat kabar, informasi internet, dan lain-lain.

E. Tinjauan Pustaka

1. Ketenagakerjaan

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁶

Dalam UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁵ Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Agung Media, 2008), hlm. 98.

⁶Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hlm. 12-13.

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.⁷

Tenaga kerja yang berproduksi akan memperoleh balas jasa atau imbalan yang berupa upah/gaji, sehingga semakin banyak tenaga kerja yang berproduksi berarti akan semakin banyak warga masyarakat yang memperoleh penghasilan. Tetapi kenyataannya sering berbeda, dan inilah beban pemerintah dan masyarakat Indonesia dalam mengatasi tenaga kerja yang kompleks ini. Penyerapan tenaga kerja selain berkaitan dengan kebutuhan untuk memperoleh penghasilan bagi tenaga kerja, juga berkaitan dengan pendapatan nasional, sebab jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh penduduk suatu bangsa akan mempengaruhi jumlah pendapatan nasionalnya.

Menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.⁹

Peranan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat besar terhadap perkembangan ekonomi, demikian pula pada sektor industri yang banyak berorientasi kepada sektor padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.¹⁰

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang. Dengan kata lain tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu proses produksi.

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam bidang perburuhan, perselisihan ini mulai dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yakni bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan.¹¹

Di mana yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* untuk Jawa dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* yang berlaku untuk seluruh Indonesia.¹²

Perselisihan-perselisihan perburuhan yang besar dan penting yang disertai pemogokan mulai timbul setelah pengakuan kedaulatan, karena kaum buruh dan

⁷Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), hlm. 5.

⁸Tambunan, *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: Bpfe, 2002), hlm. 78.

⁹Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 71.

¹⁰Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, (Jakarta: LP3ES, 1987), hlm. 34.

¹¹H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 206.

¹²Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 129.

rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga pribadi mulai membelokkan perhatiannya ke arah perjuangan dalam lapangan sosial ekonomi.¹³

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan perubangan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja.

Menurut UU PPHI terdapat empat macam Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikar buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pengertian Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan PHK serta perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 angka 3 UU PPHI).¹⁴

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.¹⁶

3. Lembaga Kerjasama Tripartit

Hubungan industrial berjalan melalui serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartite dan tripartite, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Setiap perusahaan memiliki serikat pekerjanya tersendiri, dan setiap perusahaan memiliki kewenangan tersendiri ingin terlibat pada asosiasi pengusaha atau tidak. Namun dari pemerintah yang berperan memantau hubungan diantara kedua aktor tersebut berasal dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi.

Konflik semakin hadir mewarnai perjalanan hubungan industrial. Aksi mogok buruh yang bersifat nasional dengan mengangkat isu-isu upah minimal yang diterima oleh pekerjadengan ujung konflik yang melibatkan aktor lainnya yakni pengusaha dan pemerintah. Upah minimal yang dibawa oleh pekerja tidak kunjung usai selama perjalanan ketenagakerjaan di Indonesia karena memang kondisi biaya hidup yang semakin mahal.

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari:

- a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
- b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

¹³Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan USU Press, 2010), hlm. 140.

¹⁴Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 121.

¹⁵Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 43.

¹⁶*Ibid*, hlm. 4.

C. Peraturan perusahaan;¹⁷

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Pasal 1 angka 1 menjelaskan Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam upaya menanggulangi masalah ketenagakerjaan pada masyarakat industri pada umumnya dan masyarakat industri Kabupaten Serang pada khususnya tidak semakin rawan maka perlu upaya-upaya nyata dari semua pihak. Upaya yang menjadi prioritas adalah penerapan perundang-undangan dan kebijakan Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh dalam rangka meningkatkan investasi, produktivitas dan kesejahteraan bagi masyarakat industri melalui Wadah Lembaga Kerjasama Tripartit.

Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 2 menjelaskan LKS Tripartit Nasional dibentuk oleh Presiden. LKS Tripartit Nasional bertanggung jawab kepada Presiden. Pasal 3, LKS Tripartit Nasional mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Presiden dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan secara nasional.

Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi berdasarkan pasal 22 LKS Tripartit Propinsi dibentuk oleh Gubernur, LKS Tripartit Propinsi bertanggung jawab kepada Gubernur. Pasal 23 LKS Tripartit Propinsi mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Propinsi yang bersangkutan.

Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota dalam Pasal 40 LKS Tripartit Kabupaten/Kota dibentuk oleh Bupati/Walikota. LKS Tripartit Kabupaten/Kota bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota. Pasal 41 LKS Tripartit Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati/Walikota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten/Kota yang bersangkutan. Pasal 42, Keanggotaan LKS Tripartit Kabupaten/Kota terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral, Pasal 58 LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat membentuk LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Pasal 60, LKS Tripartit Sektoral Nasional, LKS Tripartit Sektoral Propinsi, dan LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait lainnya dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan untuk sektor tertentu. Pertimbangan, saran dan pendapat disampaikan melalui LKS Tripartit Nasional, LKS Tripartit Propinsi, dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota.

F. Pembahasan

1. Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja dan pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Suatu sistem yang di dalamnya terdiri rangkaian cara terjadinya hubungan industrial dan penjabaran perihal hak dan

¹⁷<https://apindo.or.id/id/about/kelembagaan-hubungan-industrial>, diakses pada tanggal 20 September 2020, pukul 7:25 WIB

kewajiban para pihak, yang kesemuanya itu merupakan materi utama dari hukum ketenagakerjaan.

Secara terinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi: (1) Pembentukan perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja; (3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja yang sekaligus merupakan hak pekerja atas upah; dan (4) Berakhirnya hubungan industrial dan; (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.¹⁸

Perselisihan hubungan industrial sejatinya dapat diredam atau diminimalisir melalui beberapa media. Salah satunya ialah apabila di dalam suatu perusahaan terbentuk suatu forum yang keanggotaannya terdiri dari wakil perusahaan dan buruh. Dalam perspektif hukum perburuhan Indonesia media ini dikenal sebagai Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 5 November 2020 dengan H. Hendri Gunawan, SE, menjabat Ketua SPM FK3 IK PP, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten¹⁹, menegaskan bahwa:

Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang adalah sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan banyak melahirkan kesepakatan bersama yang kemudian ditindak lanjuti dengan kebijakan di bidang ketenagakerjaan khususnya dibidang hubungan industrial dalam bentuk Peraturan Daerah Kabupaten Serang.

Pihak pihak didalam Lembaga Kerjasama Tripartit di kabupaten Serang adalah unsur Pemerintah dan unsur Pengusaha serta unsur Pekerja.

Prosuder mengajukan permohonan atas perselisihan Hubungan industrial di LKS Kabupaten Serang adalah langkah pertama masing masing pihak yang berselisih meminta pertemuan bipartite terlebih dahulu sebanyak 2 kali kalau masih belum ada kesepakatan maka salah satu pihak mengajukan perundingan tripartite melalui Mediator di Disnaker Kabupaten Serang sampai dikeluarkan anjuran dari mediator Disnaker Kabupaten Serang ditandatangani oleh Kepala Disnaker kabupaten Serang selanjutnya kalau belu ada kesepakatan maka salah satu pihak yang merasa belum puas bisa mengajukan permohonan penyelesaian sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Serang Banten seandainya belum ada kesepakatan maka salah satu pihak bisa mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung RI di Jakarta

Pertanggung jawaban laporan LKS Tripartit Kabupaten Serang kepada Bupati Serang adalah Badan Pekerja yang dibentuk oleh LKS Tripartit membuat agenda dan pokok pikiran dapat dilampirkan dengan kesepakatan bersama. Rancangan pernyataan bersama dan telaahan/kajian dalam sidang Pleno yang juga bisa menghadirkan ahli atau pakar tertentu agar bisa menghasilkan pertimbangan atau saran terbaik yang akan diberikan kepada Bupati Kabupaten Serang sebagai acuan dalam membuat kebijakan ketenagakerjaan yang harmonis.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan hari Kamis, tanggal 5 November 2020 dengan Tb Ana supriyatna, S.Sos, bagian Kasie PHI Disnakertrans Kab Serang, bertempat di Kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Banten,²⁰ menegaskan bahwa:

Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang adalah memberikan saran dan masukan kepada Bupati untuk menyusun rencana kegiatan agar tercapai kondusifitas di bidang ketenagakerjaan yang menjadi acuan dalam membuat Peraturan Daerah Kabupaten Serang.

Pihak pihak didalam Lembaga Kerjasama Tripartit di kabupaten Serang adalah Unsur Pekerja dan unsur Pemerintah serta unsur Pengusaha.

¹⁸Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Jambatan, 1975), hlm. 6-7.

¹⁹Wawancara dengan H. Hendri Gunawan, SE, Ketua SPM FK3 IK PP, 5 November 2020, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten.

²⁰Wawancara dengan Tb Ana supriyatna, S.Sos, Kasie PHI Disnakertrans Kab Serang, 5 November 2020, bertempat di Kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Banten.

Menurut pendapat penulis Pembentukan LKS Tripartit ini secara garis besar bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan dan bermartabat di perusahaan demi menuju ketenangan bekerja oleh buruh dan kelangsungan berusaha bagi perusahaan. Pencapaian tujuan dari LKS Tripartit ini adalah apabila lembaga kerjasama ini dapat menjalankan fungsinya sebagai forum komunikasi dan konsultasi pekerja dengan pengusaha dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk kesejahteraan buruh.

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

- a. Hak dan kewajiban terjamin dan dilaksanakan.
- b. Apabila timbul perselisihan dapat diselesaikan secara internal.
- c. Mogok dan penutupan perusahaan (*lock-out*) tidak perlu digunakan untuk memaksakan kehendak, karena perselisihan yang terjadi telah dapat diselesaikan dengan baik.²¹

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

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi hambatan dalam penyelesaian sengketa tripartit pada hubungan industrial di kabupaten Serang.

Berdasarkan pendapat penulis peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang, mengacu kepada PP No. 4 Tahun 2017 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit selaras dengan perkembangan hubungan industrial saat ini, dimana LKS Tripartit merupakan salah satu sarana hubungan industrial yang strategis untuk memberikan saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak lain yang terkait di bidang ketenagakerjaan. Keterwakilan dalam keanggotaan LKS Tripartit baik ditingkat kabupaten/kota, provinsi maupun nasional khususnya pembatasan tenggang waktu masa jabatan dari unsur pemerintah mengalami kendala dan hambatan karena keanggotaan dari unsur pemerintah yang disebabkan kewenangan yang melekat pada jabatan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Peraturan pemerintah ini, maka diharapkan LKS Tripartit dapat melaksanakan peran dan fungsinya secara efektif dan optimal. Peraturan Pemerintah ini antara lain memuat perubahan masa jabatan dari unsur pemerintah baik di tingkat kabupaten/kota, provinsi dan nasional.

2. Fungsi dan pengawasan masing-masing pihak dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 5 November 2020 dengan H. Hendri Gunawan, SE, menjabat Ketua SPM FK3 IK PP, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten²², menerangkan bahwa:

Fungsi perwakilan anda dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis dengan Memperjuangkan kepentingan buruh agar terwujud kesejahteraan buruh.

²¹ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, (Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003), hlm. 14.

²²Wawancara dengan H. Hendri Gunawan, SE, Ketua SPM FK3 IK PP, 5 November 2020, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten.

Pengawasan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten Serang dalam pelaksanaan secara bersama-sama dengan pihak pemerintah dan pengusaha bersinergi agar terwujud tujuan yang diemban oleh LKS Tripartit Kabupaten Serang.

Terhadap biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan LKS Kabupaten Serang dibebankan untuk biaya pelaksanaannya dibebankan di APBD Kabupaten Serang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 5 November 2020 dengan H. Hendri Gunawan, SE, menjabat Ketua SPM FK3 IK PP, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten²³, menegaskan bahwa:

Fungsi perwakilan anda dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, menjadi lem perekat kebijakan yang menyejukkan buat unsur pekerja dengan unsur pengusaha agar iklim berusaha di wilayah Kabupaten Serang bisa kondusif serta berkelanjutan

Pengawasan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten Serang dalam pelaksanaan, pastinya masih belum maksimal sesuai yang diharapkan. Namun kami selalu berkoordinasi dengan unsur Pekerja dan Unsur Pengusaha

Terhadap biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan LKS Kabupaten Serang biaya yang timbul dengan kegiatan LKS Tripartit Kabupaten Serang dibebankan kepada APBD Kabupaten Serang.

Karakteristik pengawasan dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah:

- a. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan ekstern. Pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di luar lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Unit yang dimaksud dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah inspektorat pengawasan ketenagakerjaan sebagai subyek pengawasan dan perusahaan sebagai obyek yang diawasi.
- b. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan preventif yang sehingga pelanggaran/kesalahan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja dapat diperbaiki dan tidak diulangi lagi.
- c. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan represif. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Definisi tersebut mempunyai dua pengertian, yaitu pengawasan yang dilakukan selama pekerjaan sedang berlangsung, dan setelah pekerjaan itu selesai. Maksud diadakannya pengawasan represif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan aktif. Pengawasan aktif merupakan jenis pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. Hal tersebut berlaku untuk pengawasan ketenagakerjaan karena pengawasan jenis ini dilaksanakan bukan di inspektorat pengawasan melainkan di perusahaan yang melalui kunjungan pengawasan.
- e. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengawasan formal. Pengawasan formal adalah pengawasan yang dilakukan oleh instansi/pejabat yang berwenang. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan pejabat yang mempunyai kewenangan secara formal untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.²⁴

Karakteristik pengawasan ketenagakerjaan tersebut apabila disandingkan dengan teori dari Robert J. Mockler berikut ini telah menjelaskan unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁵

²³Wawancara dengan H. Hendri Gunawan, SE, Ketua SPM FK3 IK PP, 5 November 2020, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten.

²⁴Safri Nugraha, *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, (cet.kedua) 1986), hlm. 393.

²⁵Hani Handoko, *Op.Cit*, hlm. 360.

Jelas bahwa Indonesia menganut Sistem Integrasi fungsional karena tercermin pada tindak lanjut dari penemuan pelanggaran berupa tindakan preventif (pembinaan, penyuluhan, dan pelatihan), *represif nonjusticia* (pemenuhan atau *compliance* terhadap sanksi yang dilanggar, penerapan sanksi administratif), atau represif *justicia* (di selesaikan melalui jalur pengadilan).

Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Urusan Pemerintahan telah dibagi antara Pemerintah Pusat, Daerah provinsi, dan Daerah kabupaten/kota. Pembagian urusan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Pemerintah ini cenderung seimbang. Pemerintah Pusat, Daerah provinsi, dan Daerah kabupaten/kota memiliki kewenangan yang serupa. Perbedaannya hanya nampak pada skala atau ruang lingkungannya. Urusan berskala kabupaten/kota menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kota, urusan berskala provinsi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi, dan urusan berskala nasional menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.

Menurut pendapat penulis Dalam sistem hukum, apabila terjadi konflik, maka sistem itu sendiri yang akan menyelesaikannya. Sebagai bagian dari sistem hukum, di sinilah peran asas hukum. Dan salah satu asas yang berperan penting dalam penyelesaian konflik semacam ini adalah asas *lex speciali derogat lex generali*. Asas ini mengatakan bahwa aturan yang mengatur secara khusus itu mengalahkan aturan yang mengatur secara umum, sehingga yang harus dipatuhi dan dilaksanakan adalah aturan yang bersifat khusus.

Bahwa dalam konsideran menimbang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi dalam rangka menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja da peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, sesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.

Menurut hemat penulis, upaya-upaya atau langkah strategis yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang dalam rangka meningkat Pengawasan Ketenagakerjaan antara lain yakni :

- a. Intensitas pengawasan ketenagakerjaan terus ditingkatkan terhadap perusahaan-perusahaan industri, karena semakin intensif pengawasan kertenagakerjaan dilakukan, akan semakin dapat meminimalisir terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon pegawai ketenagakerjaan serta melakukan pengusulan kepada pemerintah daerah kabupaten kubu raya untuk melakukan penambah pengawas ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit.

Volume sosialisasi atau penyuluhan terhadap perusahaan industri mengenai peraturan perundangan ketenagakerjaan secara terus menerus ditingkatkan, agar kesadaran pemilik atau pemimpin perusahaan benar-benar mengerti tentang arti penting perlindungan tenaga kerja serta implikasi peraturan perundang-undangan terhadap perusahaan.

3. Analisis Keterkaitan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

LKS Tripartit dibentuk dengan semangat bahwa Negara hadir dalam melindungi, membuat kebijakan, menjadi fasilitator dalam ketenagakerjaan bagi warga negaranya sebagai bentuk pengamalan apa yang dicita-citakan baik oleh pembukaan undang-undang dasar maupaun dalam batang tubuh.

Banyaknya permasalahan ketenagakerjaan dewasa ini seperti masalah pengupahan, pemutusan hubungan kerja, peraturan/kebijakan pemerintah yang tidak

tepat sasaran, dan permasalahan lainnya maka optimalisasi fungsi lembaga tersebut perlu menjadi perhatian masing-masing unsur untuk melaksanakan peran LKS Tripartit ini menjadi lembaga profesional dibidangnya dalam memberikan masukan, saran dan pendapat kepada pemerintah untuk menetapkan kebijakan bidang ketenagakerjaan yang dapat mengakomodir sekaligus menyatukan kepentingan berbeda, sehingga dapat mendorong terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis. Selain untuk menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis tersebut LKS Tripartit juga memiliki tugas memberi saran penyelesaian masalah ketenagakerjaan seperti yang telah disebutkan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian penulis Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang, terdapat pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tersebut diperlukan adanya pengawasan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut diatur dalam pasal 176 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Peran pengawas dibidang ketenagakerjaan dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk selalu mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jenis-jenis hubungan industrial meliputi:

a. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan didalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh dengan serikat pekerja /serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengenai Keterkaitan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a. Perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena ada perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

b. Apabila hak-hak tersebut di atas tidak diberikan oleh pengusaha atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka akan terjadi perselisihan pemutusan

- hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. hal ini karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan member pengaruh psikologis, ekonomis, financial.
- c. Bahwa keterkaitan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perselisihan hubungan industrial sering kali memicu konflik antara pekerja/serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha sehingga memerlukan cara atau formula penyelesaian sengketa diantara keduanya yang dapat mengayomi dan memberikan solusi yang dapat diterima oleh para pihak. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial mensyaratkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasari musyawarah untuk mufakat dengan mengedepankan mekanisme bipartite dan mediasi sebagai prasyarat utama sebelum masuk ke dalam mekanisme Peradilan Hubungan Industrial.

G. Penutup

1. Kesimpulan

- a. Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial efektifitas hukum dihubungkan dengan peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Kabupaten Serang, Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Perkara perselisihan hubungan industrial menurut paradigma normatif ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu dapat dilakukan melalui perundingan Bipartit, Tripartit (Non Litigasi) dan dapat pula melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- b. Fungsi dan pengawasan masing-masing pihak dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Terdapat pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tersebut diperlukan adanya pengawasan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut diatur dalam pasal 176 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Peran pengawas dibidang ketenagakerjaan dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk selalu mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja. LKS Tripartit sebagai salah satu sarana pendukung Hubungan Industrial dan sekaligus sarana dalam pembinaan Hubungan Industrial dapat juga berlaku sebagai mediator karena LKS Tripartit dalam sidangnya membahas permasalahan ketenagakerjaan baik secara menyeluruh atau secara sektoral.

2. Saran

- a. Terkait isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005 yang berdasarkan dengan ketentuan Pasal 41 terkait tugas LKS Tripartit yaitu memberi saran dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan seharusnya segera direvisi karena dalam rekomendasinya hanya sekedar menjadi bahan pertimbangan yang seharusnya menjadi suatu kewajiban bagi pemerintah untuk melaksanakan karena isi ketentuan Pasal 41 tersebut berbanding terbalik dengan tujuan yang termaktub dalam penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut.
- b. Pemerintah harus melaksanakan apa yang menjadi rekomendasi LKS Tripartit karena dalam rekomendasi tersebut berisi solusi bersama terkait pemecahan masalah ketenagakerjaan dan saran serta pendapat dalam penyusunan kebijakan sehingga menempatkan penyusun dan pelaku itu sendiri dalam Hubungan Industrial sehingga

akan efektif yang berujung pada kesejahteraan buruh dan keluarganya serta menjaga keberlangsungan usaha para pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan USU Press, 2010).
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008).
- H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2006).
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Jambatan, 1975).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005).
- Murti Sumarni & John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: Liberty, 2014).
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008).
- Tambunan, *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: Bpfe, 2002).
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, (Jakarta: LP3ES, 1987).
- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, (Jakarta : Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003).
- Safri Nugraha, *Beberapa Pengertian Di Bidang Pengawasan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, (cet.kedua) 1986).
- Umi Narimawati, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Agung Media, 2008).
- Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).
- <https://apindo.or.id/id/about/kelembagaan-hubungan-industrial>, diakses pada tanggal 20 September 2020, pukul 7:25 WIB
- Wawancara dengan H. Hendri Gunawan, SE, Ketua SPM FK3 IK PP, 5 November 2020, bertempat di Sekretariat SPM FK3 IKPP Kragilan Serang Banten.
- Wawancara dengan Tb Ana supriyatna, S.Sos, Kasie PHI Disnakertrans Kab Serang, 5 November 2020, bertempat di Kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Banten.