

**BAB IV**  
**PERANAN LKS BIPARTIT**  
**DALAM PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**A. Lembaga Kerja Sama Bipartit**

1. Proses Pembentukan LKS Bipartit di PT Ricky Putra Globalindo, Tbk

Dorongan untuk membentuk LKS Bipartit atau disebut juga *Labour Management Cooperation (LMC)* terjadi karena permasalahan nyata dan persoalan yang dianggap ada dalam hubungan manajemen dengan pihak pekerja/buruh. Dalam beberapa hal, pengalaman traumatik atas terjadinya demo/mogok kerja atau terjadinya perselisihan pekerja/buruh mendorong banyak pengambil keputusan perusahaan untuk mencari jalan alternatif yaitu pendekatan yang lebih harmonis terhadap hubungan manajemen dengan pihak pekerja/buruh.

Dalam keadaan lain, suatu kebutuhan yang dirasa perlu untuk interaksi yang lebih stabil dan lebih produktif diantara para pihak terkait dikenal sebagai suatu sandaran untuk upaya meningkatkan efektifitas daya saing perusahaan. Beberapa perusahaan menggunakan LKS Bipartit untuk memulai program peningkatan kualitas dan produktivitas.

Diawali dengan adanya training dari proyek deklarasi Amerika Serikat (*ILO/USA Declaration Project*) di Indonesia, melalui kantor proyek lokal Bandung pada bulan Maret tahun 2003. Kegiatan lokakarya diikuti oleh perwakilan manajemen PT Ricky Putra Globalindo dan perwakilan dari

Serikat pekerja kemudian dilanjutkan dengan sosialisasi di perusahaan kepada perwakilan manajemen dan wakil pekerja pada bulan April 2003.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pembentukan LKS Bipartit adalah:

- a. Memilih perwakilan pekerja/buruh dan atau perwakilan serikat pekerja dan memilih mitra kerja manajemen untuk menyusun struktur LKS Bipartit.
- b. Menentukan struktur dan besar organisasi yang tepat.
- c. Memilih ketua dewan dan pengurus lain, termasuk masa kerja, tugas dan tanggung jawab.
- d. Menentukan waktu, tempat, agenda, dan langkah yang berkaitan agar berhasil menghidupkan LKS Bipartit.
- e. Dijelaskan bahwa hubungan antara kedua pihak adalah hubungan sama-sama menang (*win-win solution*).

Tahap-tahap pembentukan LKS Bipartit :

- a. Sosialisasi LKS Bipartit

Melakukan penjelasan kepada pihak manajemen dan pihak pengurus serikat pekerja dan wakil-wakil pekerja mengenai maksud dari Lembaga Kerja sama Bipartit, rencana pembentukan LKS Bipartit, bagaimana teknis pelaksanaannya, siapa yang terlibat dan apa tujuannya.

Pada awalnya pihak Serikat pekerja mempunyai kecurigaan mengenai tugas-tugas dari LKS Bipartit yang diperkirakan akan menggantikan tugas dari Serikat pekerja. Dari apa yang dijelaskan dalam training dari pihak ILO bahwa LKS Bipartit disini lebih memusatkan kegiatan pada produksi yaitu usaha bersama untuk memperbesar "Kue" sedangkan Perjanjian kerja bersama yang dibuat bersama dengan serikat pekerja memusatkan kegiatan distribusi pada

pembagian "kue" antara pihak manajemen dengan pihak pekerja. Perbedaan lain adalah bahwa LKS Bipartit mencegah sebelum permasalahan terjadi sedangkan Serikat pekerja dan manajemen dalam Perjanjian kerja bersama menyelesaikan persoalan sesudah terjadi.

Dalam sosialisasi ini dijelaskan mengenai prinsip suksesnya LKS Bipartit, yaitu : menanamkan kepercayaan antara kedua belah pihak dengan metode *team work* atau kerja kelompok, kemudian menjalankan konsep selalu saling berkomunikasi, dan konsep selalu berpartisipasi yaitu ikut bersama-sama untuk berpartisipasi aktif dalam membahas suatu masalah.

b. Pembentukan Gugus tugas (*Task force*).

Perlu dibuat Gugus tugas (*Task Force*) yang merupakan bagian-bagian/bidang-bidang yang akan dibenahi oleh LKS Bipartit. Gugus tugas terdiri dari :

- Gugus tugas Produktivitas dan Kualitas

Bertugas meningkatkan produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan meningkatkan kualitas produksi agar produk-produk yang dihasilkan dapat bersaing di pasaran dan menjadi produk yang dicari oleh masyarakat.

- Gugus tugas kesejahteraan

Bertugas untuk memperbaiki kesejahteraan yang didapat di dalam perusahaan, dalam hal ini menyangkut fasilitas pendukung yang seharusnya disediakan di perusahaan tetapi sering terlupakan untuk diadakan. Fasilitas tersebut adalah penyediaan air minum, Toilet yang memadai, Sarana ibadah, Poliklinik sebagai fasilitas kesehatan, Tempat istirahat, Sarana olah raga, kemudian juga pengaturan agar diadakan rekreasi bagi karyawan setiap tahun.

- Gugus tugas Disiplin dan pelaksanaan tata tertib

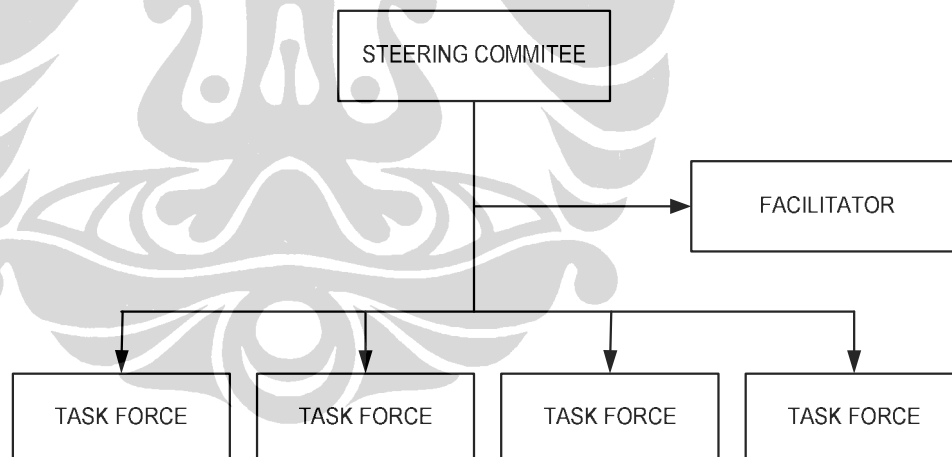
Bertugas untuk mengadakan perbaikan dalam hal tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tingkat keterlambatan pada saat masuk kerja,

pemakaian waktu yang berlebihan pada saat ke toilet, pemakaian waktu untuk minum, pemakaian waktu yang berlebihan pada saat persiapan perlengkapan kerja, juga masalah ketidakhadiran karyawan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, seperti masalah mangkir.

- Gugus tugas keselamatan dan kesehatan kerja.

Bertugas mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan petunjuk dan sarana keselamatan dan kesehatan kerja di areal perusahaan. Yaitu dalam hal menyediakan perlengkapan dan sarana kerja, menjelaskan kepada karyawan cara perawatan dan penggunaannya, kemudian juga mengadakan perbaikan untuk sarana-sarana yang tidak digunakan karena kerusakan.

c. Struktur LKS Bipartit :



Gambar 2. Struktur LKS Bipartit

d. Tugas-tugas dari personil LKS Bipartit:

- *Steering Committee* (Dewan pengendali)

Adalah pengarah dari LKS Bipartit, bisa dipilih dari pihak manajemen ataupun dari pihak pekerja. Bertugas mengarahkan masing-masing gugus tugas dengan melakukan pertemuan yang teratur, mengambil

tindakan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi, menyampaikan informasi berkala atas hasil-hasil yang dicapai.

- *Facilitator*

Adalah konsultan atau pihak yang dianggap mengerti mengenai LKS Bipartit yang tugasnya membimbing proses pembentukan. *Facilitator* boleh ada boleh juga tidak ada.

- *Task Force/Gugus tugas*

Gugus tugas adalah anggota dari LKS Bipartit yang ditugaskan untuk mengatasi masalah-masalah yang sudah ditentukan dalam oleh LKS Bipartit, dalam hal ini yaitu Produktivitas dan kualitas, disiplin, kesejahteraan dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Anggota dari Gugus tugas adalah seluruh pengurus LKS Bipartit, pihak manajemen dan pekerja yang digabung dan membentuk gugus tugas sesuai dengan bidangnya. Tugasnya adalah mengadakan rapat untuk menangani masalah, memecahkan masalah, menyusun laporan, membuat standarisasi penyelesaian dan pendekatan yang sudah disetujui, mengorganisir pelatihan yang berkesinambungan, mendorong partisipasi seluruh pekerja, melakukan rotasi para anggota, dan membubarkan diri apabila rekomendasi-rekomendasi telah diimplementasikan dan distandardisasi.

Di PT Ricky Putra Globalindo, jumlah yang ada dalam struktur ada 24 orang, terdiri dari :

- *Steering comitte* 2 orang yang kebetulan dari pihak manajemen (*Steering committee* bukan harus dari manajemen bisa juga dari pihak pekerja).
- *Facilitator* ada 2 orang ( 1 orang dari manajemen; 1 orang dari pekerja), yaitu yang sudah mengikuti training yang telah diadakan oleh pihak ILO (*Facilitator* bisa ada bisa juga tidak ada).

- *Task Force* ada 22 orang ( 10 orang dari manajemen, 12 dari pekerja), *task force* lebih baik seimbang antara pekerja dan manajemen karena kebersamaan dari LKS Bipartit akan terlihat pada kerjasama dalam *task force*. Peserta dari *task force* diharapkan berkualitas walaupun sedikit jumlahnya daripada peserta banyak tapi tidak berkualitas.

Jumlah tersebut untuk setiap perusahaan berbeda-beda disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Bagian-bagian yang dijadikan objek untuk pembenahan oleh LKS Bipartit adalah bertahap, tidak dilakukan sekaligus. Oleh karena itu tugas dari struktur tidak menetap, tapi bisa berubah-ubah setiap selesai tugas atau standard sudah dibuat maka personil bisa dibubarkan dan dibentuk lagi struktur yang baru. Tapi sesuai peraturan ketenaga-kerjaan dengan mewajibkan perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaan dengan menentukan waktu maka tugas-tugas dapat disesuaikan dengan rencana kerja dari gugus tugas.

e. Survey lapangan

Sebelum gugus tugas bekerja, maka bidang-bidang yang sudah dibentuk mengadakan survey lapangan untuk melihat kondisi sebelum ada perbaikan. Dan pelaksanaan akan dilakukan secara bertahap untuk bagian-bagian tertentu. Seperti kualitas produksi yang jelek dalam satu bagian dicari permasalahannya kemudian dibahas dalam team work dari gugus tugas untuk diadakan perbaikan. Seluruh gugus tugas harus mengadakan survey dulu sebelum bekerja, membahasnya, kemudian membuat program kerja, membuat jadwal pertemuan, kemudian perbaikan ke lapangan.

- Survey bidang produktivitas dilaksanakan dengan mengadakan observasi pada kondisi di beberapa objek, antara lain proses kerja, kondisi kerja, kondisi jam kerja saat normal dan saat lembur, apakah

usia karyawan mempengaruhi produktivitas, atau lama kerja di suatu posisi yang tidak pernah ada rotasi apakah berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Survey bidang kualitas, dilaksanakan dengan mengambil objek pada pemeriksaan proses jahit, kondisi produk secaca umum, standard kualitas yang digunakan, langkah-langkah pengawasan kualitas apakah sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan.

- Survey bidang kesejahteraan dilaksanakan dengan mengadakan observasi mengenai banyaknya waktu yang terbuang pada saat karyawan minum, ke toilet, tempat istirahat yang kurang nyaman, poliklinik yang kurang berfungsi, penggunaan tempat olah raga yang kurang bermanfaat, tempat istirahat yang kurang nyaman.
- Survey bidang disiplin dan tata tertib, dilaksanakan dengan mengadakan observasi mengenai persiapan waktu masuk kerja dan pulang kerja, persiapan pemakaian perlengkapan kerja, tingkat ketidakhadiran karyawan, tingkat keterlambatan masuk dan istirahat kerja, penggunaan seragam, apakah ada penyalah-gunaan waktu istirahat karyawan..
- Survey bidang Keselamatan dan kesehatan kerja.  
Dilaksanakan dengan mengadakan observasi permasalahan yang berhubungan dengan sarana-sarana yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Misalnya di areal pabrik harus dibuat petunjuk-petunjuk yang jelas untuk keluar masuk kendaraan dan keluar masuk karyawan, demikian juga pada saat bekerja karyawan harus menggunakan perlengkapan kerja yang sudah disiapkan atau belum disediakan.

Untuk mengetahui bagaimana respons terhadap terbentuknya LKS Bipartit dari pihak manajemen dan pekerja dapat dilihat dari jawaban responden atas pernyataan berikut.

Tabel 6 Tanggapan dari pihak manajemen dan pekerja bahwa LKS Bipartit dapat membantu penyelesaian masalah sehingga perlu dibentuk.

Tanggapan Responden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	40	81	30
Setuju	18	60	171	63
Kurang Setuju	0	0	9	3
Tidak Setuju	0	0	9	3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab				
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Dari data tersebut menunjukkan bahwa responden dari pihak manajemen yang menjawab sangat setuju sebesar 40 % dan setuju sebesar 60 %, sedangkan dari pihak karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 30 %, setuju 63 %, kurang setuju dan tidak setuju sejumlah masing-masing 3 % atau 18 orang dari 300 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja termasuk pihak manajemen menganggap bahwa diperlukan LKS Bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara kedua pihak. Walaupun dalam tabel berikut akan ditunjukkan bagaimana tanggapan karyawan sebelum dan sesudah sosialisasi diadakan.



Tabel 7 Tanggapan dari pihak manajemen dan pekerja bahwa LKS Bipartit dibutuhkan oleh perusahaan

Tanggapan Responden	Manajemen				Karyawan			
	Sebelum Sosialisasi		Sesudah Sosialisasi		Sebelum Sosialisasi		Sesudah Sosialisasi	
	Fre-kuensi	%	Fre-kuensi	%	Fre-kuensi	%	Fre-kuensi	%
Sangat Setuju	0	0	6	20	27	10	36	14
Setuju	24	80	24	80	90	33	210	78
Kurang Setuju	0	0	0	0	78	29	12	4
Tidak Setuju	0	0	0	0	72	27	9	3
Sangat Tidak Setuju	3	10	0	0	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	0	0	3	1	3	1
Jumlah	30	100	30	100	270	100	270	100
	300 responden							

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Dengan adanya sosialisasi maka tanggapan karyawan yang sangat setuju menjadi berubah dari 0 responden menjadi 6 responden (pihak manajemen) dan dari 27 responden menjadi 36 responden, naik 4 % (pihak karyawan); sedangkan tanggapan yang setuju untuk manajemen tidak mengalami perubahan (80 %), pihak karyawan berubah dari 90 responden menjadi 220 responden, naik lebih dari dua kali lipat yaitu 33 % menjadi 78 %. Sementara itu yang kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dari 3 responden menjadi 0 responden (pihak manajemen), dan 153 menjadi 24 responden (untuk karyawan) atau dari 57 % menjadi 9 %. Demikian juga yang tidak memberi perhatian atau tidak menjawab dari 3 responden

menjadi 0 responden (manajemen) meskipun dari pihak karyawan masih ada yang tidak 3 responden yang tidak menjawab .

## 2. Pelaksanaan LKS Bipartit sesuai Gugus Tugas

Pelaksanaan dari Lembaga kerja sama Bipartit harus dibuktikan dengan berjalannya program yang sudah dibuat, dan program tersebut yang telah diatur dengan gugus tugas harus secara konsisten dilaksanakan oleh masing-masing pihak. Oleh karena itu pelaksanaan tersebut dapat dilihat dari jawaban responden berikut.

Setelah pembentukan LKS Bipartit maka dibuat Program kerja dari masing-masing Gugus tugas, dan untuk lebih memastikan pelaksanaan dari program maka dibuat juga jadwal kerja sebagai pedoman dan bentuk pertanggung jawaban dari program.

### a. Program produktivitas dan kualitas

Program produktivitas meliputi persiapan pekerjaan yang cukup, perlengkapan sarana kerja, penentuan target dan harga proses yang tepat, pengaturan pekerjaan oleh atasan, penyusunan lay out mesin sesuai dengan urutan proses kerja, kesiapan montir, penempatan operator yang tepat, menanamkan rasa disiplin dan tanggung jawab yang tinggi pada diri operator terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya, ketegasan sikap atasan di lapangan, adanya sanksi bagi pekerja yang melakukan pelanggaran yang sama secara berulang-ulang dengan melihat kasus yang terjadi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi di bidang pekerjaannya.

Program kualitas meliputi penetapan standard kualitas yang diinginkan berdasar standar *size specification* yang ditetapkan oleh *buyer* serta kondisi kemampuan dan kapasitas produksi, penjelasan kepada operator mengenai setiap proses kerja di bagian masing-masing, tuntutan kepada operator mengenai rasa tanggung jawab terhadap kualitas dari hasil kerja yang dilakukan, pengawasan konsisten atasan terhadap cara kerja operator dan hasil produksi sesuai ketentuan yang ditetapkan.

b. Program Kesejahteraan

Masalah yang ada di perusahaan padat karya adalah dalam mengatur karyawan sampai penggunaan waktu untuk minum, apabila tidak diatur maka hal tsb dapat dijadikan suatu alasan penyebab produktivitas yang menurun. Sedangkan masalah minum juga adalah hal yang penting untuk kesehatan karyawan, dan untuk mengatasi masalah tsb maka diatur dengan cara mempersiapkan sarana untuk minum seperti: jarak tempuh pekerja dari tempat dia kerja ke tempat minum, galon air, cangkir, kesiapan air minum. Untuk itu juga diobservasi berapa kali secara normal pekerja untuk minum selama tujuh jam bekerja, sehingga yang kurang dari normal juga akan dicek kesehatannya melalui poliklinik, yang lebih normal juga akan dilihat apakah kondisi ybs memerlukan minum lebih dari normal atau ada masalah pemanfaatan waktu oleh pekerja. Tempat istirahat yang memadai juga perlu disiapkan dengan nyaman dan bersih agar pekerja setelah beristirahat kembali ke pekerjaannya dengan produktivitas yang bisa dipertahankan.

Demikian juga toilet yang bersih dan sesuai dengan jumlah yang distandard-kan untuk 20 pekerja disiapkan 1 toilet, dan dipisahkan antara toilet pria dan wanita. Poliklinik sangat perlu untuk sebuah perusahaan

dengan pekerja diatas 500 orang karena terjadinya kecelakaan kerja ataupun fisik yang kurang sehat seperti kelelahan, atau karyawan hamil perlu disiapkan dokter dan paramedis untuk mengantisipasi apabila ada masalah. Untuk lokasi Olah raga juga disiapkan oleh perusahaan karena pekerja juga perlu penyegaran, untuk itu dibentuk panitia Olah raga dan kesenian untuk mengatur kegiatan yang dilakukan oleh pekerja yang akan menggunakan sarana tsb.

c. Program disiplin dan tata tertib

Perlu ada suatu kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja dalam mengatasi disiplin dan tata tertib agar dapat dilaksanakan oleh pekerja dengan rasa tanggung jawab bukan dengan suatu pemaksaan. Karena biasanya dalam mengatasi hal tersebut sering terjadi salah paham yang bahkan akan menimbulkan menurunnya produktivitas kerja karena si pekerja menjadi sakit hati dengan adanya surat peringatan ataupun sanksi-sanksi lain.

Dengan adanya suatu kesadaran dari pekerja melalui LKS Bipartit dengan cara penjelasan-penjelasan yang menarik, dengan data-data yang diungkapkan maka pekerja mengerti dan ikut mendukung program tsb sehingga disiplin dan tata tertib menjadi suatu budaya di perusahaan. Dalam hal ini LKS Bipartit menjelaskan mengenai waktu kerja, waktu istirahat, manfaat dari perlengkapan kerja, manfaat dari kehadiran kerja dan akibat dari ketidakhadiran kerja, penggunaan waktu istirahat yang efektif sehingga meningkatkan stamina pekerja. Hal-hal tersebut dijelaskan terus sampai pekerja mengerti dan mempunyai kesadaran, dengan waktu yang tidak memberatkan pekerja.

d. Program Keselamatan dan kesehatan kerja

Program Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk mendukung dan menjamin pekerja dan orang-orang yang berada di areal perusahaan aman dan terjamin keselamatan dan kesehatannya. Program tersebut menyangkut kepada petunjuk-petunjuk di areal perusahaan seperti arah untuk mencapai suatu lokasi yang akan dituju, petunjuk dilarang merokok, petunjuk areal yang tidak boleh dimasuki dan hanya orang yang berkepentingan boleh masuk ketempat tersebut. Kemudian perlengkapan yang harus digunakan pada saat bekerja seperti masker, safety shoe, safety belt, seragam, topi, sarung tangan. Kemudian training-training kepada karyawan seperti evakuasi apabila terjadi kebakaran, penggunaan APAR (alat pemadam kebakaran), penyuluhan-penyuluhan kesehatan, mengapa harus menggunakan perlengkapan kerja, bahkan untuk mendukung kegiatan diadakan perlombaan yang akan memotivasi karyawan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 8 Gugus tugas produktivitas dan kualitas perlu dijadikan suatu bagian yang harus dikerjakan secara bersama-sama oleh pihak manajemen dan pihak pekerja

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	60	63	24
Setuju	12	40	186	69
Kurang Setuju	0	0	9	3
Tidak Setuju	0	0	9	3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	3	1
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Dari jumlah penelitian yang didapat membuktikan bahwa kedua pihak manajemen dan karyawan sangat setuju bahwa untuk meningkatkan produktivitas perlu dilaksanakan bersama-sama dan persentase yang didapat cukup tinggi yaitu 60 % (manajemen) dan 24 % (karyawan) dari responden, yang setuju dari karyawan lebih tinggi lagi yaitu 69 %, sedangkan manajemen sebesar 40 %, sementara yang tidak setuju hanya 3 %, demikian juga yang tidak menjawab ada 1 % (semua dari pihak karyawan, dari pihak manajemen menjawab sangat setuju dan setuju).

Tabel 9 Manajemen dan Serikat pekerja untuk masing-masing gugus tugas cukup mendukung terlaksananya LKS Bipartit, demikian juga konsistensi dalam menjalankan LKS Bipartit

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	0	0	27	10
Setuju	100	0	168	62
Kurang Setuju	0	0	60	23
Tidak Setuju	0	0	9	3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	6	2
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Dari angka yang didapat responden yang sangat setuju dan setuju berjumlah 100% (manajemen), 72 % (karyawan) dan ternyata masih banyak pihak karyawan yang pesimis berpendapat bahwa LKS Bipartit kurang setuju akan dijalankan dengan konsisten oleh kedua belah pihak yaitu berjumlah 23 % atau 60 responden dari 270 responden pihak karyawan. Sedangkan yang tidak setuju ada 3 % atau 9 responden, sedangkan yang tidak menjawab ada 2 % atau 6 responden. Tetapi 72 % cukup mendukung atau dapat mewakili para pekerja bahwa LKS Bipartit akan dijalankan dengan konsisten oleh kedua belah pihak.

### 3. Peranan LKS Bipartit

Melihat peranan dari LKS Bipartit di perusahaan, dapat dilihat dari pendapat responden ketika dipertanyakan mengenai keberadaan LKS Bipartit di perusahaan, dimana yang menyatakan sangat setuju dan setuju ada 100 % (masing-masing 50 %) dari pihak manajemen, sedangkan dari pihak karyawan sebesar 93 %. Sementara itu, yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju hanya 7 % (dari pihak karyawan). Sedangkan yang menyatakan bahwa hubungan manajemen dan pekerja menjadi lebih baik setelah adanya LKS Bipartit ada 90 % (manajemen) dan 87 % (karyawan), yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju ada 10 % (manajemen), 12 % (karyawan) dan yang tidak mengisi ada 1 % (hanya dari pihak karyawan).

Tabel 10 Tanggapan responden yang menyatakan setuju dengan adanya LKS Bipartit di perusahaan

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	50	60	22
Setuju	15	50	189	71
Kurang Setuju	0	0	12	4
Tidak Setuju	0	0	9	3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	0	0
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007



Sedangkan kepercayaan responden terhadap *steering committee* (komisi pengarah) ada 90 % (manajemen), 69 % (karyawan) untuk yang sangat setuju dan setuju, sedangkan 23 % kurang setuju dan bahkan tidak setuju (dijawab hanya oleh pihak karyawan), sedangkan yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 8,5 (karyawan). Berarti sering terjadi suatu kebijakan yang tidak dapat direalisasikan karena mendapat hambatan dari pimpinan puncak, tetapi walaupun demikian jumlah yang percaya 69 % cukup baik untuk suatu kepercayaan yang diberikan oleh pekerja. Untuk beberapa perbaikan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing gugus tugas masih belum semua terealisasi, dapat dilihat dari tanggapan responden yaitu yang sangat setuju bahwa sudah ada perbaikan ada 10 % (manajemen), 6 % (karyawan) yang setuju 80 % (manajemen), 45 % (karyawan), yang kurang setuju masih cukup banyak yaitu 31 % (hanya dari pihak karyawan), yang tidak setuju 10 % dan yang tidak mengisi 1 % (manajemen), 8 % (karyawan).

Tabel 11 Perbaikan sejak dibentuknya gugus tugas oleh LKS Bipartit

Tanggapan Responen	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	3	10	15	6
Setuju	24	80	123	45
Kurang Setuju	0	0	84	31
Tidak Setuju	0	0	27	10
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	1	21	8
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Untuk kondisi kerja sejak dimulainya LKS ada perbaikan walaupun tidak terlalu signifikan, yaitu sangat setuju 8%, setuju 58%, kurang setuju 21%, tidak setuju 4%, dan tidak mengisi cukup banyak yaitu 9%. Untuk perbaikan memerlukan waktu yang cukup panjang, dan perlu komitmen yang serius dari kedua belah pihak. Sedangkan untuk hasil dari perubahan-perubahan yang bertahan lama dalam hubungan pekerja dengan manajemen juga hampir sama jumlah responden dengan perbaikan yang disebut sebelumnya, yaitu sangat setuju 5%, setuju 53%, kurang setuju 27%, tidak setuju 6%, dan tidak mengisi 9%.

Tabel 12 Pelanggaran yang dilakukan ditempat kerja berkurang setelah LKS Bipartit mulai dilaksanakan.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	3	10	24	9
Setuju	21	70	105	39
Kurang Setuju	3	10	96	36
Tidak Setuju	0	0	36	13
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	9	3
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Dari data diatas terlihat bahwa pelanggaran di perusahaan berkurang dengan adanya LKS Bipartit, hal ini terutama menyangkut gugus tugas disiplin dimana setelah diadakan sosialisasi dan pelaksanaan pekerja menjadi lebih baik karena kerjasama yang baik dari pihak manajemen

dengan pekerja. Responden yang menyetujui adanya pengurangan pelanggaran ada 60 % (manajemen), 48 % (karyawan); yang masih kurang dan tidak setuju ada 10 % (manajemen), 49 % (karyawan); sedangkan yang tidak mengisi ada 3 % (hanya dari pihak karyawan).

Tabel 13 LKS Bipartit dapat mengurangi konflik antara pihak manajemen dan pekerja

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	20	30	11
Setuju	21	70	204	76
Kurang Setuju	0	0	9	3
Tidak Setuju	0	0	18	7
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	9	3
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa LKS Bipartit membantu Serikat pekerja dalam jangka panjang ada 10 % (manajemen) dan 8 % (karyawan), yang setuju ada 80 % (manajemen) dan 54 % (karyawan), yang kurang setuju 27 %, tidak setuju 8 % (semuanya dari pihak karyawan), serta yang tidak mengisi 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan). Dengan demikian masih ada optimisme mengenai peranan LKS bipartit terhadap Serikat pekerja. Sedangkan untuk peranan terhadap perusahaan dalam menghadapi kompetitor yang sangat setuju ada 30 % (manajemen) dan 15 % (karyawan); lebih optimis dibanding peranan terhadap serikat pekerja, untuk yang setuju juga cukup baik yaitu 60 %

(manajemen) dan 59 % (karyawan), sedangkan yang kurang setuju 12 %, yang tidak setuju dan sangat tidak setuju ada 5 % (hanya dari pihak karyawan), yang tidak mengisi cukup banyak yaitu 10 % dari pihak manajemen dan 9 % dari pihak karyawan. Untuk yang dilakukan melalui LKS bipartit dengan adanya dukungan dari pihak serikat pekerja maupun pihak manajemen yang sangat setuju ada 10 % (manajemen) dan 7 % (karyawan), setuju ada 80 % (manajemen) dan 59 % (karyawan), kurang setuju 20 %, tidak setuju 5 %, sangat tidak setuju 1 % (semuanya dari pihak karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 8 % (karyawan). Untuk responden yang optimis bahwa LKS Bipartit dapat mengurangi konflik antara kedua pihak cukup baik yaitu yang sangat setuju dan setuju ada 90 % (manajemen) dan 87 % (karyawan), yang kurang setuju dan tidak setuju ada 10 %, yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 4 % (karyawan).

Tabel 14 LKS Bipartit harus dapat dipertahankan walaupun keadaan hubungan industrial sudah berjalan dengan baik.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	0	0	57	21
Setuju	27	90	168	62
Kurang Setuju	0	0	21	8
Tidak Setuju	0	0	15	5
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	9	3
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

LKS Bipartit dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dinyatakan dengan sangat setuju oleh 20 % (manajemen) dan 22 % (karyawan) , setuju oleh 70 % (manajemen) dan 64 % (karyawan), kurang setuju 9 %, tidak setuju 4 % (semua dijawab hanya oleh karyawan), dan yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 1 % (karyawan). Dengan demikian optimisme cukup tinggi yaitu 90 % dari pihak manajemen dan 86 % dari pihak karyawan menyatakan bahwa produktivitas dapat dicapai oleh kedua belah pihak manajemen dan pekerja. Untuk hubungan yang harmonis dengan adanya LKS Bipartit antara kedua belah pihak responden yang menyatakan sangat setuju ada 10 % (manajemen) dan 16 % (karyawan), setuju ada 80 % (manajemen) dan 59 % (karyawan), kurang setuju 18 %, tidak setuju 3 % (semua dari pihak karyawan), sedangkan yang tidak mengisi 10 % dari pihak manajemen dan 4 % dari pihak karyawan. Demikian juga untuk responden yang sangat setuju LKS Bipartit dipertahankan ada 21 % (hanya dijawab oleh pihak karyawan), yang setuju 90 % (manajemen) dan 62 % (karyawan), yang kurang setuju 8 %, tidak setuju 5 %, yang tidak mengisi ada 10 % dari pihak manajemen dan 3 % dari pihak karyawan.

#### 4. Pengetahuan Pekerja Mengenai LKS Bipartit Sesuai dengan Gugus Tugas

Untuk keberhasilan dari pelaksanaan LKS Bipartit perlu diteliti apakah karyawan atau pekerja mengetahui struktur yang ada di LKS Bipartit sesuai dengan gugus tugas.

Tabel 15 Pekerja mengetahui bahwa bidang produktivitas secara bersama-sama melaksanakan pertemuan untuk menyelesaikan masalah produktivitas kerja sesuai harapan bersama

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	12	40	3	1
Mengetahui	9	30	87	33
Kurang Mengetahui	3	10	111	41
Tidak Mengetahui	3	10	54	20
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	9	3
Tidak Menjawab	3	10	6	2
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Dari data responden tersebut terlihat bahwa banyak yang tidak tahu bahwa gugus tugas produktivitas secara bersama-sama melaksanakan pertemuan, khususnya dari pihak karyawan karena yang menjawab sangat mengetahui hanya 1 %, mengetahui ada 33 %, yang kurang mengetahui dan tidak mengetahui ada 61 % (cukup banyak), yang sangat tidak mengetahui ada 3 %, dan tidak menjawab 2 %, sedangkan dari pihak manajemen, pada umumnya sangat mengetahui dan mengetahui yaitu 70%. Kemudian untuk pekerja yang mengetahui bahwa tujuan dari pembahasan produktivitas kerja adalah sangat diperlukan oleh perusahaan yang sangat mengetahui ada 20 % (manajemen) dan 7 % (karyawan), mengetahui ada

60 % (manajemen) dan 66 % (karyawan), kurang mengetahui ada 19 % (dari pihak karyawan), tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 8 % (karyawan), yang tidak menjawab ada 10 % (dari pihak perusahaan). Untuk kualitas produk yang diharapkan sudah tercapai melalui LKS Bipartit yang sangat mengetahui hanya 1 % (karyawan), yang mengetahui 60 % (manajemen) dan 26 % (karyawan), yang kurang mengetahui cukup banyak ada 20 % (manajemen) dan 53 % (dari karyawan), yang tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 16 % (karyawan), yang sangat tidak mengetahui ada 1 % (dari pihak karyawan), dan yang tidak menjawab ada 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan). Kemudian untuk kualitas dan produktivitas mempunyai hubungan yang erat untuk mencapai suatu hasil kerja yang sangat mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 19 % (karyawan), yang mengetahui ada 70 % (manajemen) dan 62 % (karyawan), yang kurang mengetahui ada 9 % (dari pihak karyawan), yang tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 8 % (karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan).

Tabel 16 Bidang kesejahteraan penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	9	30	21	8
Mengetahui	15	50	126	47
Kurang Mengetahui	0	0	81	30
Tidak Mengetahui	3	10	33	12
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	9	3
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang sangat mengetahui bahwa bidang kesejahteraan dibahas dalam LKS bipartit ada 30 % (manajemen) dan 8 % (karyawan), yang mengetahui ada 50 % (manajemen) dan 47 % (karyawan), kurang mengetahui ada 30 % (karyawan), yang tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 12 % (karyawan), yang tidak menjawab ada 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan). Dengan demikian masih banyak yang tidak mengetahui bahwa bidang kesejahteraan penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit. Sedangkan responden yang sangat setuju bahwa bidang kesejahteraan kurang diperhatikan ada 8 % (dari pihak karyawan), yang setuju ada 40 % (manajemen) dan 50 % (karyawan), yang kurang setuju ada 15 % (manajemen) dan 25 % (karyawan), yang tidak setuju ada 13 %



(karyawan), sangat tidak setuju sebesar 2 %, dan yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan). Kemudian dalam penelitian bahwa bidang kesejahteraan apabila mendapat perbaikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang sangat setuju cukup tinggi yaitu 50 % (manajemen) dan 36 % (karyawan), yang setuju 40 % (manajemen) dan 56 % (karyawan), yang kurang setuju ada 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan), yang tidak setuju 4 % (karyawan), dan yang tidak mengisi 10 % (manajemen), 1 % (karyawan). Untuk responden yang menjawab bahwa perbaikan dari kesejahteraan akan membuat karyawan lebih nyaman sehingga tingkat mangkir atau sakit karyawan menjadi berkurang yang sangat setuju cukup tinggi yaitu 50 % (manajemen) dan 40 % (karyawan), yang setuju ada 40 % (manajemen) dan 52 (karyawan), yang kurang setuju dan tidak setuju ada 6 % (dari pihak karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan). Dan untuk responden yang mengisi sangat setuju untuk pernyataan bahwa perbaikan kesejahteraan akan membuat tingkat keluar masuk karyawan menjadi berkurang ada 50 % (manajemen) dan 28 % (karyawan), yang setuju ada 40 % (manajemen) dan 56 % (karyawan) ,yang kurang setuju ada 9 %, yang tidak setuju ada 6 % (semua dari pihak karyawan), dan yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 1 % (karyawan). Dengan demikian dari data responden secara keseluruhan bahwa perbaikan kesejahteraan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 17 Bidang Disiplin dan tata tertib penting untuk dibahas dalam LKS Bipatit.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	50	48	18
Setuju	9	30	201	74
Kurang Setuju	0	0	15	6
Tidak Setuju	3	10	6	2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	0	0
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Bidang Disiplin dan tata tertib dianggap penting oleh pihak manajemen pihak pekerja oleh karena itu responden menentukan sangat setuju 50 % (manajemen) dan 18 % (karyawan), setuju ada 30 % (manajemen) dan 74 % (karyawan), kurang setuju 6 % (karyawan), tidak setuju 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan) dan tidak menjawab ada 10 % (dari pihak manajemen). Alasan dari hal tersebut berdasarkan data bahwa bidang disiplin dan tata tertib kurang diperhatikan yang menyatakan sangat setuju ada 5 % (dari pihak karyawan), setuju ada 50 % dari pihak manajemen dan 51 % dari pihak karyawan (berarti belum terlalu diperhatikan sebelumnya), yang kurang setuju ada 40 % (manajemen) dan 27 % (karyawan), yang tidak setuju ada 16 % dari pihak karyawan (berarti menganggap sudah cukup diperhatikan), yang tidak mengisi ada 10 % dari pihak manajemen dan 1 % dari pihak karyawan. Kenapa bidang disiplin dan tata tertib kurang diperhatikan karena tidak adanya penjelasan dan kurangnya pengawasan dari atasan responden yang sangat setuju ada 10 % (manajemen) dan 1 %

(karyawan), yang setuju sebesar 40 % (manajemen) dan 60 % (karyawan), yang kurang setuju ada 30 % (manajemen) dan 22 % (karyawan), yang tidak setuju ada 13 % (dari karyawan), yang sangat tidak setuju ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % dari pihak manajemen dan 2 % dari pihak karyawan. Disiplin dan tata tertib juga dinyatakan sebagai bagian yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan, yang menyatakan sangat setuju ada 60 % (manajemen) dan 32 % (karyawan), setuju ada 30 % (manajemen) dan 59 (karyawan), yang kurang setuju ada 3 % (karyawan), yang tidak setuju ada 4 % (karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan). Untuk perbaikan-perbaikan kondisi kerja yang diadakan oleh perusahaan responden menganggap dapat meningkatkan disiplin dan tata tertib karyawan, yang sangat setuju ada 40 % (manajemen) dan 24 % (karyawan), yang setuju ada 50 % (manajemen) dan 66 % (karyawan), yang kurang setuju ada 6 %, yang tidak setuju ada 3 % (semuanya dari pihak karyawan), dan yang tidak mengisi ada 10 % dari pihak manajemen dan 1 % dari pihak karyawan.

Tabel 18 Bidang keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	40	78	29
Setuju	15	50	171	64
Kurang Setuju	0	0	9	3
Tidak Setuju	0	0	9	3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	3	1
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Bidang keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk dibahas dalam LKS Bipartit, yang menyatakan setuju ada 40 % (manajemen) dan 29 % (karyawan), yang setuju ada 50 % (manajemen) dan 64 % (karyawan), yang kurang setuju ada 3 %, yang tidak setuju ada 3 % (semua dari pihak karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 1 % (karyawan). Dengan demikian 90 % pihak manajemen menganggap penting untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan dari pihak karyawan sebesar 93 %. Sementara itu, untuk mengetahui bahwa apakah selama ini bidang tersebut sudah dilaksanakan secara konsisten yang menyatakan sangat setuju ada 6 % (dari pihak karyawan), setuju ada 60 % (manajemen) dan 54 % (karyawan), yang kurang setuju ada 20 % (manajemen) dan 31 % (karyawan), yang tidak setuju ada 10 % (manajemen) dan 6 % (karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan).

Dengan demikian pihak manajemen dan karyawan sama-sama menyatakan sudah dilaksanakan dengan konsisten (60 %), berarti sudah berjalan walaupun masih belum terlalu baik. Setelah diadakan gugus tugas bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang menyatakan sangat setuju bahwa penting untuk menjalankan ketentuan-ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja ada 20 % (manajemen) dan 28 % (karyawan), yang setuju ada 70 % dari pihak manajemen dan 62 % dari pihak karyawan (total yang sangat setuju dan setuju ada 90 %, cukup tinggi), yang kurang setuju dan tidak setuju ada 9 % (dari pihak karyawan), dan yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 1 % (karyawan). Pekerja dan manajemen menganggap penting untuk mengadakan perbaikan-perbaikan tempat kerja yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, yang menyatakan sangat setuju ada 60 % (manajemen) dan 35 % (karyawan), setuju ada 30 % (manajemen) dan 57 % (karyawan), yang kurang setuju 3 %, yang tidak setuju 3 % (semua dari pihak karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan).

Dengan demikian yang setuju ada 90 %, cukup tinggi dukungan dari hal tsb. Oleh karena itu manajemen dan pekerja harus menjalankannya dengan komitmen yang didukung oleh responden yang sangat setuju ada 40 % (manajemen dan karyawan), yang setuju ada 50 % (manajemen dan karyawan), yang kurang setuju ada 5 % (karyawan), yang tidak setuju ada 3 % (karyawan), yang tidak mengisi 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan).

## **B. Sarana hubungan Industrial**

LKS Bipartit adalah salah satu sarana hubungan industrial, tetapi yang sudah dijelaskan dalam teori LKS Bipartit disini adalah Labour management cooperation (LMC), dimana dikatakan bahwa dalam sarana hubungan industrial sebagai sarana LKS Bipartit bekerja sama dengan manajemen untuk membagi "kue" sedangkan LKS bipartit disini hampir sama tetapi kerjasama antara manajemen dengan pekerja adalah untuk memperbesar "kue", jadi mengarah kepada produktivitas kerja. Disini kedua belah pihak manajemen dan pekerja mempunyai tugas sesuai dengan gugus tugas yang sudah dibuat, dimana dengan suatu jangka waktu diadakan perbaikan-perbaikan menuju produktivitas. Sedangkan LKS Bipartit sebagai sarana hubungan industrial adalah sebagai forum konsultasi antara wakil pengusaha dan wakil pekerja. Fungsi utamanya adalah untuk menampung dan menyelesaikan keluhan dan tuntutan pekerja serta masalah-masalah hubungan industrial pada umumnya.

### **1. Peraturan Perusahaan**

Sarana hubungan industrial yang berbentuk peraturan perusahaan diadakan untuk suatu perusahaan yang tidak mempunyai Serikat Pekerja.

Oleh karena itu peraturan perusahaan tsb dibuat sepihak oleh pengusaha, tetapi peraturan tersebut tetap harus disahkan oleh pihak pemerintah dalam hal ini dinas ketenaga-kerjaan. Dan isi dari Peraturan perusahaan tidak boleh menyimpang dari norma-norma hukum ketenaga-kerjaan, dengan ketentuan apabila isi dari peraturan perusahaan mempunyai kebijaksanaan lebih dari normatif (lebih baik) tentu saja diperbolehkan.

Tabel 19 Pengetahuan karyawan mengenai Peraturan perusahaan

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	3	10	27	10
Mengetahui	24	80	192	71
Kurang Mengetahui	3	10	36	14
Tidak Mengetahui	0	0	9	3
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	6	2
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Dari data diatas responden sangat mengetahui mengenai Peraturan perusahaan ada 10 % (dari pihak manajemen dan karyawan), yang mengetahui ada 80 % (manajemen) dan 72 % (karyawan), kurang mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 14 % (karyawan), tidak mengetahui ada 3 % dari pihak karyawan, yang tidak menjawab 2 % (dari pihak karyawan). Dengan demikian 90 % manajemen dan 81 % karyawan

mengetahui adanya peraturan perusahaan, tetapi ketika ditanyakan bahwa dengan adanya serikat pekerja maka peraturan perusahaan tidak ada di perusahaan, maka jawaban responden menjadi berubah. Karena Peraturan perusahaan dibuat sepihak oleh pengusaha, karena tidak adanya serikat pekerja, dan karyawan menganggap peraturan perusahaan sama dengan perjanjian kerja bersama. Karyawan disini menganggap bahwa semua peraturan yang menyangkut ketenagakerjaan adalah Peraturan perusahaan.

Tabel 20 Di perusahaan ada Serikat pekerja sehingga tidak ada Peraturan Perusahaan

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	0	0	3	1
Mengetahui	6	20	72	27
Kurang Mengetahui	9	30	78	29
Tidak Mengetahui	9	30	87	32
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	18	7
Tidak Menjawab	6	20	12	4
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Jawaban responden sangat mengetahui bahwa peraturan perusahaan diadakan untuk perusahaan yang tidak mempunyai serikat pekerja hanya 1 % (dijawab oleh pihak karyawan), yang mengetahui hanya 20 % (manajemen) dan 27 % (karyawan), kurang mengetahui 30 % (manajemen)

dan 29 % (karyawan), tidak mengetahui 30 % (manajemen) dan 32 % (karyawan), sangat tidak mengetahui 7 % dari pihak karyawan, dan yang tidak menjawab ada 20 % (manajemen), 4 % karyawan. Dengan demikian masih perlu dijelaskan dalam pendidikan hubungan industrial mengenai adanya ketentuan tersebut.

## 2. Lembaga kerja sama Bipartit

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa LKS Bipartit disini adalah sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara dua pihak yaitu manajemen dan serikat pekerja. LKS Bipartit penting dikembangkan di perusahaan antara komunikasi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha selalu berjalan dengan lancar. Dengan demikian kesalahpahaman antara kedua belah pihak dapat dihindari, saling pengertian mengenai kepentingan bersama dapat dikembangkan sehingga tercipta ketenangan kerja. LKS Bipartit di perusahaan sudah berjalan cukup lama, dan dilaksanakan rutin setiap bulan minggu ketiga mulai tahun 2003. Dimana sebelum diadakan pertemuan biasanya pihak serikat pekerja memberikan surat mengenai materi yang dibahas. Materi tersebut menyangkut masalah-masalah karyawan yang ditampung melalui serikat pekerja. Dengan demikian pihak manajemen yang diwakili oleh manajer personalia dapat menjawab permasalahan karena sudah dibicarakan dahulu dengan pimpinan perusahaan. Pertemuan tersebut biasanya dihadiri oleh 5 sampai 9 orang pengurus serikat pekerja, dan manajemen dihadiri oleh 2 atau 3 orang mewakili pimpinan.



Tabel 21 Peranan dan Fungsi dari LKS Bipartit di perusahaan

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	15	50	27	10
Mengetahui	9	30	171	63
Kurang Mengetahui	6	20	42	16
Tidak Mengetahui	0	0	15	6
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	6	2
Tidak Menjawab	0	0	9	3
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang sangat mengetahui peranan dan fungsi dari LKS Bipartit ada 50 % (manajemen) dan 10 % (karyawan), yang mengetahui ada 30 % (manajemen) dan 63 % (karyawan), dengan demikian yang mengetahui ada 80 % dari manajemen dan 73 % dari karyawan, cukup banyak yang mengetahui peranan tersebut. Sedangkan yang kurang mengetahui peranan dan fungsi LKS Bipartit ada 20 % (manajemen) dan 16 % (karyawan), tidak mengetahui ada 6 % (karyawan), sangat tidak mengetahui ada 2 % (karyawan) dan tidak menjawab ada 3 % (karyawan).

Tabel 22 Karyawan mengetahui bahwa LKS Bipartit adalah suatu hubungan komunikasi dan musyawarah antara pihak manajemen dengan Serikat pekerja

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	9	30	6	2
Mengetahui	18	60	153	57
Kurang Mengetahui	3	10	75	28
Tidak Mengetahui	0	0	30	11
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	6	2
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang mengetahui peranan dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan ada 80 % dari pihak manajemen dan 73 % dari pihak karyawan (lihat tabel 21), sedangkan responden yang sangat mengetahui bahwa LKS Bipartit adalah suatu hubungan komunikasi dan musyawarah 30 % (manajemen) dan 2 % (karyawan), yang mengetahui ada 60 % (manajemen) dan 57 % (karyawan), total karyawan/pekerja yang mengetahui 60 %, dengan demikian menurun dengan yang mengetahui peranan dan fungsi. Sedangkan yang kurang, tidak, dan sangat tidak mengetahui juga cukup banyak yaitu 10 % dari pihak manajemen dan 39 % dari pihak karyawan, dan yang tidak mengisi ada 2 % (pihak karyawan).

### 3. Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, untuk pekerja di perusahaan yang bersifat, bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Keberadaan Serikat pekerja dalam hubungan industrial memegang peranan penting sebagai pelaku langsung maupun tidak langsung. Peran penting sebagai pelulu dalam proses hubungan industrial adalah untuk mewujudkan kehendak terjadinya keutuhan, keseimbangan, kesadaran dan keserasian dari setiap anggotanya dalam melaksanakan tugas dalam hubungan kerja, demikian dikatakan oleh Koeshartono & Junaedi (2005:42).

Tabel 23 Pengetahuan karyawan mengenai keberadaan serikat pekerja di perusahaan

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	12	30	45	17
Mengetahui	15	50	195	73
Kurang Mengetahui	3	10	12	4
Tidak Mengetahui	0	0	12	4
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	6	2
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Data dari responden menunjukkan bahwa karyawan yang mengetahui keberadaan serikat pekerja di perusahaan adalah : Sangat mengetahui ada 30 % (manajemen) dan 17 % (karyawan), mengetahui ada 50 % (manajemen) dan 73 % (karyawan), kurang mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 4 % (karyawan), tidak mengetahui ada 4 %, tidak menjawab ada 2 % (semua dari pihak karyawan).

Dengan demikian yang mengetahui keberadaan Serikat pekerja ada 80 % dari manajemen dan 90 % dari karyawan, untuk yang kurang mengetahui dan tidak mengetahui ada 8 % adalah responden yang kebetulan adalah karyawan kontrak yang belum mendapat pembinaan hubungan industrial dan kurang mendapat penjelasan baik dari pihak HRD maupun pihak atasannya. Untuk itu penelitian tersebut menjadi cukup penting untuk perusahaan demi menjaga ketenangan kerja bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Tabel 24 Pengetahuan karyawan mengenai peranan dan fungsi dari Serikat Pekerja untuk memperjuangkan hak dari pekerja.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	3	10	39	15
Mengetahui	21	70	174	64
Kurang Mengetahui	3	10	39	15
Tidak Mengetahui	0	0	9	3
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	9	3
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Peranan dan fungsi dari Serikat pekerja antara lain adalah memperjuangkan hak dari pekerja, tetapi dari data diatas ada 10 % (manajemen) dan 15 % (karyawan) yang kurang mengetahui, 3 % tidak mengetahui (karyawan), yang tidak menjawab ada 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan). Sedangkan yang sangat mengetahui ada 10% (manajemen) dan 15 % (karyawan), yang mengetahui ada 70 % (manajemen) dan 64 % (karyawan), total yang mengetahui ada 80 % dari pihak manajemen dan 79 % dari pihak karyawan. Berarti sosialisasi mengenai keberadaan Serikat pekerja masih belum terjangkau untuk seluruh karyawan.

#### 4. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama memuat ketentuan mengenai kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta kewajiban dan hak pekerja. PKB atau disebut juga *Collective bargaining* adalah hasil perundingan atau kesepakatan pengusaha dengan wakil pekerja. Tujuan diadakannya PKB adalah untuk tujuan mencapai harmonisasi diantara pengusaha dan pekerja yang terlibat dalam proses produksi yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Perjanjian kerja bersama harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, karena apabila tidak dipatuhi maka akan berakibat kepada perselisihan hak ataupun perselisihan kepentingan. Apabila terjadi perselisihan tersebut maka dapat dilakukan melalui 4 bentuk penyelesaian yaitu melalui : Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase. Apabila penyelesaian tersebut tidak dapat dilaksanakan maka dapat diajukan melalui Pengadilan hubungan industrial. Oleh karena itu para pihak harus mematuhi Perjanjian kerja bersama sesuai dengan perundingan yang sudah dilakukan, apabila tidak dilakukan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan dengan terlebih dahulu mengikuti aturan-aturan yang sudah diatur dalam UU nomor 2 tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tabel 25 Pengetahuan karyawan mengenai Perjanjian Kerja Bersama yang sudah ada di perusahaan.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	15	50	57	21
Mengetahui	12	40	174	64
Kurang Mengetahui	3	10	18	7
Tidak Mengetahui	0	0	12	5
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	9	3
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang mengetahui bahwa sudah ada Perjanjian kerja bersama berjumlah 90 % (manajemen) dan 85 % (karyawan), yaitu sangat mengetahui 50 % (manajemen) dan 21 % (karyawan), mengetahui ada 40 % (manajemen) dan 64 % (karyawan). Sedangkan yang kurang mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 7 % (karyawan), yang tidak mengetahui ada 5 % (karyawan), yang tidak menjawab ada 3 % (karyawan). Dengan demikian yang tidak mengetahui ada 10 % dari pihak manajemen dan 12 % dari pihak karyawan. Jumlah tersebut cukup banyak sehingga perlu diadakan sosialisasi dan pendidikan hubungan industrial di perusahaan karena sebaiknya seluruh karyawan mengetahui adanya PKB di perusahaan.

Tabel 26 Pengetahuan karyawan mengenai masa berlaku PKB dan karyawan dapat berpartisipasi memberikan masukan terhadap isi dari PKB melalui Serikat Pekerja

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	12	40	33	21
Mengetahui	9	30	174	64
Kurang Mengetahui	3	10	42	16
Tidak Mengetahui	3	10	15	6
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	6	2
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang sangat mengetahui bahwa PKB mempunyai masa berlaku hanya 40 % (manajemen) dan 21 % (karyawan), yang mengetahui ada 30 % (manajemen) dan 64 % (karyawan), yang kurang mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 16 % (karyawan), yang tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 6 % (karyawan), yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan). Jadi yang mengetahui total ada 70 % dari pihak manajemen dan 75 % dari pihak karyawan, selebihnya dianggap tidak mengetahui. Ketidaktahuan tersebut juga karena kurangnya sosialisasi atau kurangnya pendidikan hubungan industrial untuk karyawan.

Tabel 27 Pengetahuan karyawan bahwa PKB sudah menampung harapan dan aspirasi pekerja mengenai aturan-aturan kerja.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	9	30	15	5
Mengetahui	21	70	159	59
Kurang Mengetahui	0	0	72	28
Tidak Mengetahui	0	0	15	5
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	9	3
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian januari 2007

Responden yang sangat mengetahui bahwa PKB sudah menampung harapan dan aspirasi karyawan hanya 5 % dari pihak karyawan sedangkan dari pihak manajemen 30 %, yang mengetahui ada 70 % (manajemen) dan 59 % (karyawan), yang kurang mengetahui ada 28 % (karyawan), dengan demikian cukup banyak yang belum mengetahui, kemudian yang tidak mengetahui ada 5 %, dan yang tidak menjawab ada 3 % (semua dari pihak karyawan). Persentase tersebut hampir sama jumlahnya dengan jumlah pada sarana hubungan industrial yang sebelumnya walaupun sebenarnya di papan-papan pengumuman sudah ditempel perjanjian kerja bersama yang bisa dibaca oleh seluruh karyawan.



## 5. Asosiasi pengusaha

Pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk dan menjadi anggota dari Asosiasi pengusaha, dalam hal ini perusahaan tergabung dengan Asosiasi pengusaha Indonesia atau APINDO yang lebih banyak mengurus masalah-masalah ketenagakerjaan. Asosiasi Pengusaha juga merupakan mitra dalam lembaga tripartit yang ditingkat kabupaten/kota akan berperan seperti dalam penentuan penetapan upah minimum kabupaten/kota, dan juga anggota dari Pengadilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tabel 28 Pengetahuan karyawan bahwa perusahaan tergabung dengan Asosiasi pengusaha

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	6	20	6	2
Mengetahui	15	50	138	51
Kurang Mengetahui	6	20	78	29
Tidak Mengetahui	3	10	36	14
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	12	4
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber: Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang sangat mengetahui bahwa perusahaan tergabung dengan Asosiasi pengusaha hanya 2 % dari pihak karyawan sedangkan dari pihak manajemen ada 20 %, yang mengetahui ada 50 % (manajemen) dan 51 % (karyawan), yang kurang mengetahui cukup banyak yaitu 20 % (manajemen) dan 29 % (karyawan), yang tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 14 % (karyawan), yang tidak menjawab ada 4 % (dari pihak karyawan). Dengan demikian, karyawan yang mengetahui bahwa perusahaan tergabung dengan Asosiasi pengusaha hanya 53 %, cukup rendah untuk pengetahuan mengenai asosiasi pengusaha sebagai sarana hubungan industrial.

#### 6. Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit)

Sama dengan LKS Bipartit yaitu forum konsultasi antara pihak manajemen dan pihak serikat pekerja, maka LKS Tripartit adalah forum komunikasi dan konsultasi antara pihak pengusaha, pekerja dan pihak pemerintah. Dengan berkembangnya LKS Tripartit maka kebijaksanaan pemerintah yang dikeluarkan dalam bidang hubungan industrial dapat dikomunikasikan didalam lembaga tripartit sehingga kebijaksanaan yang diambil pemerintah mempertimbangkan kepentingan semua pihak, demikian yang disampaikan Yunus Shamad (1995:19).

Tabel 29 Pengetahuan karyawan mengenai LKS Tripartit merupakan forum konsultasi antara Serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	6	20	18	7
Mengetahui	21	70	147	54
Kurang Mengetahui	0	0	78	29
Tidak Mengetahui	3	10	18	7
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	0	0	9	3
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Mengenai pengetahuan responden akan fungsi dari LKS Tripartit sangat mengetahui ada 20 % (manajemen) dan 7 % (karyawan), mengetahui ada 70 % (manajemen) dan 54 % (karyawan), kurang mengetahui ada 29 % dari pihak karyawan (cukup banyak), tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 7 % (karyawan), tidak menjawab ada 3 %. Bahkan ketika ditanyakan mengenai peranan LKS Tripartit dalam menyelesaikan suatu masalah ketenagakerjaan yang tidak dapat diselesaikan melalui LKS Bipartit persentase menurun yaitu sangat mengetahui 20 % dari pihak manajemen dan 4 % dari pihak karyawan, mengetahui 50 % (manajemen) dan 38 % (karyawan), kurang mengetahui cukup banyak yaitu 43 % dari pihak

karyawan dan 10 % dari pihak manajemen, tidak mengetahui 10 % (manajemen) dan 9 % (karyawan), dan tidak menjawab ada 10 % (manajemen) dan 6 % (karyawan).

#### 7. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI)

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga terakhir yang dapat menyelesaikan perselisihan tersebut, setelah cara yang pertama yaitu bipartit tidak bisa menyelesaikan, kemudian jasa perantara dari departemen tenaga kerja, Mediasi, Konsiliasi kemudian Arbitrase.

Tabel 30 Pengetahuan karyawan bahwa apabila permasalahan pekerja yang tidak dapat diselesaikan secara bipartit dan tripartit maka dapat dilanjutkan dengan penyelesaian kepada Lembaga PPHI.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	3	10	6	2
Mengetahui	18	60	84	31
Kurang Mengetahui	6	20	120	44
Tidak Mengetahui	0	0	42	16
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	18	7
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang mengetahui bahwa PPHI adalah lembaga yang menyelesaikan permasalahan antara pengusaha dan pekerja apabila tidak dapat diselesaikan melalui Bipartit dan Tripartit tidak banyak, yang sangat mengetahui hanya 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan), mengetahui ada 60 % (manajemen) dan 31 % (karyawan), kurang mengetahui cukup banyak yaitu 20 % (manajemen) dan 44 (karyawan), tidak mengetahui 16 % (karyawan), dan tidak menjawab 10 % (manajemen) dan 7 % (karyawan) . Dan untuk responden yang mengetahui bahwa PPHI baru diundangkan yaitu bulan Maret 2004, sedangkan nama sebelumnya adalah Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat Daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja dibawah 10 pekerja dan Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja diatas 10 pekerja, tidak banyak, yaitu yang sangat mengetahui hanya 1 % (dari pihak karyawan), mengetahui 50 % (manajemen) dan 18 % (karyawan), kurang mengetahui cukup banyak yaitu 40 % (manajemen) dan 55 % (karyawan), tidak mengetahui 18 % (karyawan), dan tidak menjawab ada 10 % dari pihak manajemen dan 8 % dari pihak karyawan.

#### 8. Hukum ketenagakerjaan

Yang disebut Hukum ketenagakerjaan antara lain adalah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Undang-Undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh; Keputusan menteri tenaga kerja No.KEP-328/MEN/1986 tentang Lembaga kerjasama Bipartit; dan masih banyak lagi keputusan menteri tenaga kerja dan Undang-undang ketenaga-kerjaan.

Tabel 31 Pengetahuan karyawan mengenai isi dari peraturan ketenagakerjaan

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	3	10	6	2
Mengetahui	15	50	87	33
Kurang Mengetahui	6	20	117	43
Tidak Mengetahui	3	10	36	13
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	24	9
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang sangat mengetahui mengenai isi peraturan ketenagakerjaan ada 10 % (manajemen) dan 2 % (karyawan), mengetahui 50 % (manajemen) dan 33 % (karyawan), kurang mengetahui ada 20 % (manajemen) dan 43 % (karyawan), tidak mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 13 % (karyawan), tidak menjawab ada 10 % (manajemen) dan 9 % (karyawan). Dengan demikian, pihak pekerja/karyawan yang mengetahui hanya 35 %, dianggap tidak mengetahui 65 % (cukup banyak). Tetapi walaupun hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah cukup banyak, responden yang menyatakan mengenai kepastian hukum dari peraturan ketenagakerjaan persentasenya adalah untuk yang sangat mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 3 % (karyawan), yang mengetahui ada 40%, yang kurang mengetahui ada 50 % (manajemen) dan 39 % (karyawan), berarti responden ini merasa peraturan ketenagakerjaan belum menjamin kepastian hukum, dan untuk yang tidak mengetahui atau merasa tidak menjamin kepastian hukum ada 30 % (manajemen) dan 50 % (karyawan), yang tidak menjawab ada 10 % (manajemen) dan 8 % (karyawan).

## 9. Pendidikan Hubungan Industrial

Pendidikan hubungan industrial diperlukan bagi pihak manajemen perusahaan dan pihak serikat pekerja, bahkan para pekerja yang memegang suatu jabatan di perusahaan memerlukan pendidikan hubungan industrial agar memahami prinsip-prinsip hubungan industrial, peraturan ketenagakerjaan, mengerti peranan dan fungsi dari lembaga-lembaga yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan

Tabel 32 Wakil-wakil pekerja dan wakil-wakil pengusaha perlu pendidikan yang menyangkut hubungan industrialisasi.

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	20	9	3
Setuju	21	70	111	41
Kurang Setuju	0	0	108	40
Tidak Setuju	0	0	18	7
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	24	9
Jumlah	30	100	270	100
	300 responden			

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa pendidikan hubungan industrial diperlukan ada 20 % (manajemen) dan 3 % (karyawan), yang setuju ada 70 % (manajemen) dan 41 (karyawan), jadi total yang setuju ada 90 % dari pihak manajemen dan 44 dari pihak karyawan, berarti tidak cukup banyak untuk menyatakan diperlukannya pelatihan hubungan industrial. Untuk yang kurang setuju cukup banyak yaitu 40 %, yang tidak

setuju ada 7 % (semua dari pihak karyawan), dan yang tidak mengisi ada 10 % (manajemen) dan 9 % (karyawan). Sedangkan pengetahuan karyawan mengenai hubungan industrial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 33 Pengetahuan karyawan mengenai hubungan industrial

Tanggapan Respoden	Manajemen		Karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Mengetahui	3	10	0	0
Mengetahui	21	70	141	52
Kurang Mengetahui	3	10	87	32
Tidak Mengetahui	0	0	15	6
Sangat Tidak Mengetahui	0	0	0	0
Tidak Menjawab	3	10	27	10
Jumlah	30	100	270	100
300 responden				

Sumber : Hasil penelitian Januari 2007

Data responden yang sangat mengetahui mengenai Hubungan industrial hanya 10 % (hanya dari pihak manajemen), yang mengetahui cukup banyak yaitu 70 % (manajemen) dan 52 % (karyawan), sedangkan yang kurang mengetahui ada 10 % (manajemen) dan 32 (karyawan) juga cukup banyak, yang tidak mengetahui ada 6 % (dari pihak karyawan), dan yang tidak menjawab ada 10% (persentase yang sama dari pihak manajemen dan karyawan). Untuk responden yang menjawab sangat setuju bahwa hubungan industrial sudah berjalan dengan baik di perusahaan ada 2 % dari pihak karyawan, yang setuju ada 50 % (manajemen) dan 38 % (karyawan), yang kurang setuju cukup banyak yaitu 30 % (manajemen) dan 43 % (karyawan), yang tidak setuju ada 10 % (manajemen) dan 7 % (karyawan), dan yang tidak mengisi ada 10 % (persentase yang sama dari pihak manajemen dan karyawan).



### **C. Peranan LKS Bipartit di PT Ricky Putra Globalindo,Tbk**

Sebagai salah satu sarana dalam pelaksanaan hubungan industrial, maka LKS Bipartit adalah sarana yang sangat berperan dalam menghindari terjadinya mogok ataupun konflik yang dapat menurunkan produktivitas kerja di perusahaan. Oleh karena itu PT Ricky Putra Globalindo,Tbk sangat mendukung dan melaksanakan sarana tersebut mengingat perusahaan adalah sebuah perusahaan garment yang padat karya yang kemungkinan terjadinya konflik antara kedua pihak sangat mungkin terjadi. Dan selama berdirinya bahkan pernah terjadi pemogokan karyawan pada tanggal 21-22 September 1999 yang disebabkan kurang berperannya Serikat pekerja yang ada sehingga muncul serikat pekerja yang baru sehingga pada saat itu ada dua serikat pekerja di perusahaan. Belajar dari pengalaman maka perusahaan mendukung forum kerjasama Bipartit dilaksanakan di perusahaan agar permasalahan dapat dikonsultasikan dengan segera.

LKS Bipartit yang terdiri dari perwakilan manajemen dan perwakilan pekerja adalah suatu fasilitas untuk peningkatan komunikasi antara pihak manajemen dengan pihak pekerja di bagian produksi pada perusahaan manufaktur. Kedua pihak adalah mitra dalam menyelesaikan suatu permasalahan untuk kepentingan bersama. Tujuan Lembaga tersebut adalah menyalurkan hubungan kerja, meningkatkan daya saing perusahaan, meningkatkan kualitas dan produktivitas termasuk juga kesejahteraan karyawan.

Dalam LKS Bipartit antara manajemen dan pekerja harus selalu berkomunikasi secara rutin untuk mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan. Dengan komunikasi yang rutin dan terus menerus dan dengan suasana kerjasama, saling memahami dan mempercayai, maka akan tercipta peningkatan efisiensi dan produktivitas perusahaan sehingga

menghasilkan daya saing. Dan salah satu manfaat lain apabila pihak manajemen rutin bertemu dengan pihak pekerja dalam kondisi tersebut maka akan menghindari masalah konflik atau permusuhan karena adanya perbedaan pendapat yang tidak diselesaikan.

Untuk lebih memperjelas peranan dari LKS Bipartit maka karakteristik dari berhasilnya LKS Bipartit adalah komunikasi dari kedua belah pihak manajemen dan pihak pekerja, kemudian partisipasi, setelah itu sikap saling percaya yang ditanamkan oleh kedua belah pihak. Dengan karakteristik tersebut maka kedua pihak akan mengidentifikasi masalah yang akan diselesaikan secara bersama untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa LKS Bipartit meningkatkan semangat kerja dari kedua pihak oleh karena itu akan muncul komitmen bersama agar tujuan yang sudah diatur dalam gugus tugas tercapai atau terlaksana. Semangat atau etos kerja adalah suatu elemen yang dapat mencapai produktivitas kerja karyawan, dan dengan etos yang dimiliki maka pihak pengusaha akan lebih berkomitmen agar kesejahteraan yang diharapkan dapat diperhatikan dan tentu saja dilaksanakan.

Pada tabel 21, responden yang menyatakan adanya fungsi dan peranan dari LKS Bipartit ada 80 % dari pihak manajemen dan 73 % dari pihak karyawan berarti cukup baik pengetahuan karyawan mengenai hal tersebut, sedangkan  $\pm$  20 % masih tidak mengetahui mengenai peranan dan fungsi dari LKS Bipartit.