

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di dalam perusahaan terdapat ragam kepentingan yang harus diperhatikan agar perusahaan itu dapat berkembang bergerak maju mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan, demikian juga kepentingan pemilik, masyarakat, pemerintah, atau pihak-pihak lain yang terkait. Manajemen harus memadukan semua kepentingan para pihak tadi, untuk itu diperlukan suatu upaya khusus agar semua pekerja yang terlibat di dalam perusahaan mau bekerja sama dengan perusahaan. Kalau tidak maka akan terjadi hambatan yang bahkan sering menjadi rongrongan yang bisa berakibat fatal.

Perlu diingat bahwa industrialisasi telah membuka kesempatan kerja yang cukup tinggi bagi masyarakat, sehingga jumlah pekerja dalam hubungan kerja meningkat dengan cukup signifikan. Demikian juga dengan hubungan industrial mulai memberikan makna dalam kehidupan masyarakat, sehingga konflik industrial ada kalanya sulit dihindari, untuk itu perlu membangun sistem kemitraan untuk menghindari konflik-konflik yang akan terjadi karena adanya perbedaan kepentingan dalam hubungan industrial yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan terjadinya unjuk rasa, pemogokan, pemutusan hubungan kerja bahkan penutupan perusahaan sering terjadi diakibatkan adanya intervensi pihak-pihak tertentu dari luar perusahaan dengan mengatasnamakan kepentingan pekerja. Dalam upaya mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, peranan pengusaha dan pekerja sangat penting untuk menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan

berusaha. Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dan jasa dalam rangka menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Hubungan industrial merupakan suatu sistim hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Untuk menciptakan hubungan industrial dalam praktek sehari-hari diperlukan sarana hubungan industrial yang terdiri dari Serikat pekerja/serikat buruh, Organisasi pengusaha, Lembaga kerjasama Bipartit, Lembaga kerjasama Tripartit, Peraturan perusahaan, Perjanjian kerja bersama (PKB), Penyelesaian perselisihan industrial, dan Penyuluhan atau sosialisasi hubungan industrial.

Oleh karena itu hubungan industrial merupakan suatu sarana yang penting untuk diperhatikan agar dapat tercipta suatu suasana yang harmonis dan kondusif di perusahaan. Sarana yang akan dibahas secara khusus dalam penelitian ini adalah Lembaga kerjasama Bipartit yang dilaksanakan dua pihak dalam suatu perusahaan, yaitu pihak pengusaha, dalam hal ini manajemen perusahaan, dan pihak serikat pekerja yang mewakili para pekerja. Mengingat pentingnya Lembaga tersebut, maka pemerintah mencantumkan kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja diatas 50 orang membentuk Lembaga kerja sama Bipartit, hal tersebut tercantum dalam pasal 106 UU tentang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Susunan keanggotaan Lembaga kerjasama Bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan pekerja yang ditunjuk oleh pekerja untuk mewakili kepentingan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut dalam melakukan dialog atau komunikasi demi tercapainya komitmen menuju kepada produktivitas kerja yang diharapkan oleh kedua belah pihak.

Upaya untuk terwujudnya ketenangan bekerja bagi pekerja dan kelangsungan berusaha bagi pengusaha memerlukan adanya sarana-sarana

hubungan industrial yang dapat berfungsi dan berperan aktif untuk menciptakan kondisi yang aman, mantap dan dinamis dalam kegiatan proses produksi barang maupun jasa. Dalam hubungan yang harmonis diharapkan produktivitas akan meningkat, yang dapat memberikan keuntungan bagi pengusaha, pekerja, lingkungan sosial dan Negara. Pengusaha dan para pekerja secara bersama-sama berkewajiban mengembangkan dan memajukan organisasi/perusahaan agar mampu mewujudkan eksistensi yang kompetitif. Keuntungan yang diperoleh merupakan hasil kerjasama antara pengusaha dan semua pekerja di lingkungan organisasinya, demikian yang dikatakan oleh Nawawi (2005:408).

Untuk menjaga ketenangan bekerja di perusahaan kedua pihak yaitu serikat pekerja dan manajemen mengadakan perundingan bersama, dimana dalam perundingan tersebut biasanya dilakukan musyawarah untuk mufakat, yang merupakan suatu cara negosiasi yang dilakukan untuk mencegah konflik, karena konflik-konflik industrial dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bahkan investasi yang telah ditanamkan oleh pengusaha akan hilang. Kebebasan berserikat memungkinkan pekerja dan pengusaha untuk memperjuangkan kepentingan masing-masing termasuk juga mendapatkan titik temu yang memberikan manfaat timbal balik kepada masing-masing. Pihak manajemen dan pihak pekerja dapat mempunyai suara dalam proses pengambilan keputusan mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan serta berperan secara aktif dalam membangun sistem hubungan industrial yang berfungsi dengan baik.

Oleh karena itu untuk membantu terciptanya kerjasama yang serasi antara pengusaha dan pekerja maka dibentuklah Lembaga kerjasama Bipartit sebagai sarana komunikasi, konsultasi antara pelaku proses produksi dan jasa sesuai dengan jiwa hubungan industrial Pancasila, dimana pelaksanaan hubungan industrial senantiasa berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang 45, demikian menurut Djumaldji & Soejono (1985:58-59). Kehadiran Lembaga kerjasama

Bipartit sangat penting dan strategis dalam upaya meningkatkan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan.

Untuk meningkatkan fungsi dan peran Lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan-perusahaan harus terus diberikan pembinaan dan pengembangan baik secara lembaga maupun secara sistem dari Bipartit itu sendiri. Apabila kita melaksanakannya maka permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang timbul dapat diselesaikan di lingkungan perusahaan itu sendiri oleh Lembaga kerja sama Bipartit.

Banyak kendala dihadapi dalam rangka pembentukan Lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan. Hal ini diakibatkan berbagai faktor, antara lain rendahnya pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut mekanisme pembentukan Lembaga kerjasama Bipartit dan manfaat Lembaga kerjasama Bipartit. Oleh karena itu untuk mendorong terbentuknya dan membina Lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan, perlu dilakukan penyuluhan dan pembinaan Lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan.

Pada era globalisasi, reformasi dan krisis ekonomi, masalah hubungan industrial semakin kompleks, sehingga menyebabkan masalah hubungan industrial perlu diantisipasi. Para pelaku hubungan industrial perlu mempunyai kesadaran hukum yang tinggi, memahami hak dan kewajiban dalam hubungan industrial, serta memahami tentang tugas dan fungsinya dan senantiasa mempunyai motivasi untuk mengembangkan diri atau berubah cara berpikirnya sehingga terjadi *win-win solution* dalam penentuan suatu kebijakan.

Hubungan industrial mempunyai banyak tantangan seperti apa yang dikatakan oleh Boulton (2002: 5), sebagai berikut :

Tantangan hubungan industrial di Indonesia adalah mengubah hubungan antara pekerja dan manajemen di tingkat perusahaan yang semula berupa konflik menjadi kerjasama berdasarkan persepsi yang sama dalam hal

pembangunan ekonomi dan sosial, melalui peningkatan produktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan di satu sisi, dan perlindungan terhadap hak dan kesejahteraan pekerja di sisi lain.

Potensi konflik antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha bisa timbul dari peraturan perundang-undangan, demikian menurut Hardjoprajitno (2001:33). Begitu banyak peraturan yang tersebar diberbagai undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, keputusan menteri, surat edaran dan sebagainya. Hal itu membuat pengusaha merasa terbebani dengan berbagai macam peraturan sehingga dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan sering mengambil jalan pintas atau praktisnya saja. Konflik juga bisa timbul karena adanya perbedaan interpretasi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha mengenai peraturan ketenagakerjaan, juga tidak disosialisasikannya peraturan ketenagakerjaan tersebut antara kedua belah pihak sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kedua pihak.

Disebutkan juga bagaimana mengatasi konflik yang terjadi, yaitu: pengusaha perlu memberikan perhatian pada setiap perjanjian kerja, perusahaan harus mengambil tindakan tegas kepada *trouble maker*, apabila ada banyak tuntutan dari pekerja maka pengusaha perlu mengajak pekerja ke meja perundingan. Apabila konflik berasal dari pengusaha sendiri, maka pengusaha perlu secara jujur dan terbuka bersedia untuk melakukan perubahan-perubahan, jika konflik terjadi karena peraturan-peraturan yang tumpang tindih dan tidak memberi kepastian maka perlu digunakan prinsip-prinsip hubungan industrial yang sehat.

Mengingat hal-hal tersebut diatas maka suatu perusahaan harus benar-benar menyadari bahwa sarana-sarana hubungan industrial yang sudah disebutkan diatas dapat dijalankan dengan konsisten. Masing-masing pihak tidak boleh bersikap arogan dengan memaksakan kehendak. Oleh karena itu adanya pelatihan ataupun sosialisasi mengenai pengertian dari hubungan

industrial kepada kedua pihak perlu dilakukan. Pengetahuan yang cukup mengenai semua peraturan ketenagakerjaan akan menghindari konflik atau perbedaan pendapat .

Werther & Davis (1996:527), mengatakan bahwa Serikat pekerja membutuhkan manajemen untuk menjalankan perusahaan dan menyediakan pekerjaan. Manajemen dan Serikat pekerja membutuhkan pemerintah untuk perlindungan hukum atas hak-hak mereka, sedangkan manajemen membutuhkan Serikat pekerja untuk bersama-sama meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerja. Demikian juga, pemerintah membutuhkan manajemen dan Serikat pekerja untuk mencapai kebutuhan sosial melalui organisasi yang produktif. Keterkaitan antara tiga pihak tersebut disebut sebagai tripartit yang berjalan di Negara Indonesia.

Lingkungan kerja yang harmonis perlu ditanamkan dalam suatu perusahaan, seperti apa yang dikatakan oleh Armstrong (2003: 372):

Jalur-jalur untuk menghasilkan lingkungan kerja yang stabil dan menguntungkan bagi kedua belah pihak adalah: Tujuan bersama, yaitu masing-masing pihak mengerti bisnis yang dilaksanakan dan seluruh karyawan terlibat dalam pengembangan visi perusahaan ; Budaya bersama, yaitu budaya perusahaan dikembangkan dengan suasana yang adil, saling percaya dan saling menghormati ; Manfaat dari pembelajaran bersama termasuk kesediaan menerima perubahan ; Upaya bersama, yaitu perubahan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di tempat kerja; Perusahaan harus mengembangkan sistem komunikasi yang efektif; Informasi bersama, yaitu efektivitas komunikasi di seluruh perusahaan, termasuk membangun hubungan yang baik dengan serikat pekerja.

Pekerja adalah sumber daya manusia di suatu perusahaan, apalagi dalam sebuah perusahaan padat karya, dimana jumlah pekerja cukup banyak, bahkan ribuan, diperlukan suatu cara yang bijaksana untuk pengaturannya. Pekerja mempunyai latar belakang yang sangat beragam, dan kadang-kadang mempunyai tingkat pengertian yang sangat kurang, yang disebabkan oleh

pendidikan, latar belakang keluarga, lingkungan, masalah pribadi yang akan mempengaruhi kepada kondisi kerja di perusahaan.

Pendekatan hubungan ketenagakerjaan, menurut Armstrong (2003:366) adalah berhadapan, dimana pihak perusahaan langsung menentukan, jadi tidak perlu berunding; bersifat tradisional, hubungan kerja sehari-hari berjalan baik ; hubungan kemitraan dimana perusahaan melibatkan karyawan dalam melakukan suatu kebijakan, tetapi perusahaan tetap mempunyai hak menentukan; berbagi kekuasaan, dimana karyawan terlibat dalam pembuatan keputusan strategis. Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut maka diperlukan wakil-wakil pekerja yang dapat menampung masalah-masalah pekerja, dalam hal ini bisa serikat pekerja, bisa pekerja lain yang dipercaya oleh pekerja yang bermasalah, ataupun atasan dari si pekerja, termasuk juga bagian Sumber daya manusia yang dapat menampung ataupun mengatasi masalah si pekerja.

Sebagai suatu sarana dalam hubungan industrial, Lembaga kerjasama bipartit akan menjadi sarana yang efektif dalam menangani masalah-masalah ketenagakerjaan di perusahaan. Pihak-pihak dari lembaga tersebut, yaitu pengusaha dan pekerja adalah komponen-komponen dalam usaha bersama, dengan demikian unsur kepentingan bersama menjadi lebih menonjol dari pada kepentingan individu dan kepentingan kelompok. Masing-masing komponen tersebut mempunyai fungsinya sendiri dalam proses produksi. Para pekerja bukan hanya sekedar menjual tenaganya setinggi mungkin ,sebaliknya pengusaha juga tidak memperlakukan pekerjanya hanya sebagai bagian alat produksi tetapi sebagai partner dalam produksi, pekerja dan pengusaha bekerjasama dalam menikmati hasil perusahaan, pekerja dan pengusaha bekerjasama dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian hubungan tersebut dilihat terutama atau lebih sebagai bentuk integrasi dari pada bentuk konflik.

Lembaga kerjasama bipartit adalah suatu badan yang dibuat di dalam perusahaan yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja dan wakil-wakil pengusaha. Lembaga ini merupakan forum komunikasi, konsultasi, musyawarah yang membahas masalah bersama seperti masalah produktivitas, ketenangan kerja di perusahaan, tata cara kerja, disiplin kerja, keselamatan kerja, serta masalah-masalah lain. Lembaga kerja sama bipartit disini tidak mengambil alih tugas-tugas serikat pekerja dan wewenang pengusaha. Hasil dari Lembaga kerjasama bipartit merupakan rekomendasi dan saran bagi pihak yang berkepentingan. Lembaga kerja sama Bipartit tidak ikut serta dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan dalam penyelesaian perselisihan industrial, baik secara bipartit maupun secara tripartit, tidak boleh menentukan wakil pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan, tidak juga sebagai penyalur aspirasi pekerja di lingkungan kerja. Oleh sebab itu yang dibicarakan adalah bagaimana kedua belah pihak membicarakan tentang produktivitas, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, koperasi karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja dan lain-lain yang berhubungan dengan produktivitas.

Dalam pengertian yang sama dengan Lembaga kerjasama bipartit, pihak Organisasi buruh internasional (*International labour organization/ILO*), menyebut Lembaga tersebut dengan *Labour Management Cooperation* atau disingkat *LMC*). Dimana untuk mensosialisasikannya di Indonesia pihak ILO memulai dengan tahap I pada tahun 2001-2002 yang diadakan di Jakarta dengan membuat proyek percontohan di 16 perusahaan yang berasal dari berbagai industri di tujuh propinsi (Jakarta, Jawa barat, Banten, Jawa timur, Kalimantan timur, Riau dan Sumatera Utara). Program tersebut ditujukan untuk memajukan kerjasama antara manajemen dan buruh dan adanya institusi bipartit.

Dan tahap II pada bulan Maret 2003 memperluas program kerjasama manajemen dengan pekerja yang mengundang 40 perusahaan (diikuti oleh wakil manajemen dan wakil pekerja) di 10 propinsi yang diadakan di Bandung-Jawa barat. Dan salah satu perusahaan sebagai proyek percontohan untuk

daerah Jawa barat di kabupaten Bogor adalah PT Ricky Putra Globalindo, Tbk sebuah perusahaan garment .

Setelah perusahaan ini melaksanakan secara praktek apa yang diarahkan dari pihak ILO, maka terlihat bahwa Lembaga ini dapat terlaksana dengan efektif setelah beberapa waktu lamanya, dengan komitmen yang dilakukan oleh masing-masing pihak. Pada awalnya pihak serikat pekerja kurang menerima adanya Lembaga ini, mereka menganggap Lembaga ini akan mengambil alih tugas dari Serikat pekerja, tetapi setelah diadakan sosialisasi pihak pekerja dan serikat pekerja menerima Lembaga ini nsebagai suatu sarana dari hubungan industrial.

LKS Bipartit atau *Labour Management Cooperation (LMC)* ini menyediakan suatu forum untuk membahas persoalan-persoalan agar tidak berkembang menjadi perselisihan yang serius. Beberapa tujuannya adalah : Memajukan hubungan yang rukun antara pekerja/buruh dan manajemen; memfasilitasi penyelesaian persoalan bersama; memberikan kesempatan kepada para pihak yang bersangkutan untuk memperoleh keuntungan bersama. Kemudian manfaat Bipartit untuk pekerja adalah kesempatan untuk berpartisipasi di dalam proses pengambilan kebijakan dan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka, akses dan komunikasi langsung dengan manajemen puncak. Sedangkan manfaat untuk manajemen adalah sebagai forum untuk berbagi informasi mengenai kondisi usaha, masalah-masalah mutu, pengembangan produk dan hal-hal lainnya yang menunjukkan peranan pekerja dalam keberhasilan perusahaan, kesempatan bagi diskusi permasalahan dan rencana operasional, saluran untuk mengkomunikasikan masalah-masalah dan arahan-arahan kepada para pekerja, peningkatan hubungan sosial dan kelembagaan untuk efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam buku yang dikeluarkan oleh ILO-Jakarta (2003:24), mengenai *LMC*, dikatakan :

Tidak semua perusahaan memerlukan *LMC*, khususnya apabila dirasa tidak ada kegunaannya. Bahkan kadang-kadang sangat kecil dan sangat terlambat untuk membentuk *LMC* ketika persoalan dalam hubungan antara serikat dan manajemen sudah berkembang jauh. Sama halnya dengan aspirin, *LMC* akan bekerja paling baik pada waktu awal sebagai tindakan pencegah.

Tidak tepat membentuk *LMC* dalam keadaan sedang terjadi perselisihan atau mogok di perusahaan, ketika sedang ada perundingan dengan pihak serikat pekerja dan menghadapi jalan buntu, atau kedua belah pihak merasa tidak memerlukan adanya *LMC*. Jadi harus ada kesadaran dari masing-masing pihak bahwa *LMC* dibutuhkan untuk dibentuk maka efektivitas dari program yang dijalankan akan berjalan sesuai dengan harapan dan keinginan kedua belah pihak. Kedua belah pihak akan mendukung dan berkomitmen untuk keberhasilan dari program yang dilaksanakan ,karena kemitraan berdasarkan prinsip upaya bersama akan memperoleh keuntungan bagi kedua belah pihak. *LMC* juga bekerja atas dasar prinsip saling memberi dan menerima, kedua belah pihak harus saling mempertimbangkan permintaan masing-masing pihak.

Dalam penulisan ini *LMC* akan disebut sebagai LKS Bipartit yang merupakan suatu kerjasama antara pihak manajemen dengan pihak serikat pekerja untuk menyelesaikan suatu masalah yang sama pentingnya bagi kedua pihak, misalnya : masalah kualitas produksi adalah kepentingan bagi pihak manajemen juga bagi pekerja, oleh karena itu kedua belah pihak harus duduk bersama untuk mencari jalan pemecahan mengenai kualitas yang baik bagaimana untuk mendapatkannya. Juga tugas lain adalah mengantisipasi suatu permasalahan sebelum terjadi. Pada perundingan bersama kedua belah pihak tidak mau kalah, misalnya dalam menentukan upah ,maka masing-masing pihak kalau bisa akan bertahan dengan pendapatnya.

Untuk keberhasilan dari LKS Bipartit tersebut manajemen harus memiliki keinginan yang kuat untuk mendorong para pekerja berperan serta di dalam mendiskusikan dan memberikan solusi untuk masalah pekerjaan. Para pekerja harus bersedia untuk berperan serta. Para pekerja harus diberi pendidikan tentang pekerjaan dan proses pekerjaan; keterampilan komunikasinya dikembangkan untuk memberikan rasa percaya diri. Pekerja dan manajemen harus menjalankan kolaborasi dan kerjasama aktif, dan manajemen harus berbagi keuntungan jangka panjang dari hasil produktifitas melalui ketentuan-ketentuan dan syarat syarat kerja yang lebih baik.

Pelatihan dan pengembangan merupakan suatu alat yang dipertimbangkan di dalam tujuan/ maksud, strategi dan program perusahaan secara keseluruhan. Semua tingkatan organisasi menetapkan tanggung jawab dan pertanggung-jawaban untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan, karena dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang intensif dimana semua pihak dapat berperan aktif maka LKS Bipartit akan menunjukkan peranannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi untuk mendapatkan keuntungan darinya. Dalam hal ini pelatihan yang akan diberikan kepada pekerja adalah mengenai hubungan yang dijalankan oleh pekerja dan pihak manajemen, yang akan bermanfaat bagi kedua pihak.

Pelatihan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan, karena pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah. Pelatihan adalah peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang khusus pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Dalam bukunya Hariandja

mengatakan (2002:170-172), bahwa keuntungan dari pelatihan adalah bagi organisasi dan bagi pegawai yang akhirnya akan menguntungkan organisasi juga yaitu sikap positif terhadap orientasi keuntungan, keuntungan dalam hubungan kepegawaian seperti dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, hubungan-hubungan antar kelompok seperti memperbaiki komunikasi antar kelompok dan antar individu.

Adanya pelatihan merubah sikap orang atau organisasi, demikian juga perlu adanya pembelajaran yang akan membuat sikap-sikap yang sebelumnya tidak bisa sulit untuk berkomunikasi, menjadi sifat yang terbuka untuk terciptanya suatu perubahan menuju perbaikan bagi orang-perorang maupun bagi organisasi. Dikatakan bahwa pembelajaran perorangan harus dirubah menjadi pembelajaran bersama. Karena pembelajaran merupakan perubahan perilaku, perubahan perilaku perorangan harus diubah menjadi perubahan perilaku bersama, yang akhirnya mengarah kepada perubahan organisasi, pembelajaran adalah proses siklus yang kumulatif, yang terus menerus membaharui pengetahuan, dengan demikian akan mengubah perilaku, demikian dijelaskan oleh Rampersad (2005: 323).

Melihat permasalahan yang banyak terjadi mengenai masalah hubungan industrial di banyak perusahaan industri, maka LKS Bipartit dapat mengurangi terjadinya konflik antara manajemen dan serikat pekerja atau pekerja dalam menjalankan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. Dan untuk lebih mengenal mengenai Lembaga tersebut perlu diadakan pelatihan, pembelajaran, atau perlu diadakan sosialisasi bagi pekerja, yang tentu saja harus dengan cara-cara seperti telah disebutkan diatas yaitu perubahan sikap, memberi penjelasan mengenai maksud dari diadakannya LKS Bipartit, apa yang dimaksud dengan hubungan industrial, mengenai Budaya organisasi, dan hal-hal lain yang terkait dengan sumber daya manusia yang akhirnya akan mengarah kepada hubungan industrial. Oleh karena itu akan dibahas peranan dari LKS Bipartit atau *Labour Management Cooperation* yang dilaksanakan di PT.Ricky Putra Globalindo, Tbk

dengan penerapan yang banyak mendapat masukan dari pihak *International Labour Organization* di kantor - Jakarta melalui seminar-seminar, kunjungan lapangan dari *ILO* ke pabrik, buku-buku yang dikeluarkan oleh *ILO* Jakarta, studi banding dengan perusahaan lain yang juga menjadi *pilot project* dari *ILO*-Jakarta.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dengan melihat penjelasan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan di depan, LKS Bipartit harus dikembangkan dalam hubungan industrial di perusahaan-perusahaan industri, bukan hanya sebagai teori saja. Oleh karena pemerintah menganggap bahwa peranan dari sarana hubungan industrial yang berbentuk hubungan bipartit sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu dicantumkan dalam salah satu pasal pada Undang-undang ketenagakerjaan supaya setiap perusahaan berpedoman kepada sarana tersebut sebelum suatu masalah dilanjutkan kepada tingkat luar dari perusahaan, seperti melalui pihak ketiga yaitu dengan tripartit atau bahkan melalui pengadilan hubungan industrial. Departemen tenaga kerja juga membuat surat keputusan mengenai terbentuknya LKS Bipartit di perusahaan, tetapi belum mensosialisasikan bagaimana cara menerapkannya.

Dari apa yang diuraikan di atas sudah ada hubungan yang dijalankan secara konsisten antara pihak manajemen dengan serikat pekerja, dan pendekatan yang dilakukan adalah dengan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai perkembangan ataupun masalah di perusahaan. Hal itu merupakan suatu cara yang sangat membantu untuk berjalannya komunikasi dua arah dan timbal balik.

Pembelajaran dari pihak organisasi buruh internasional mengenai *Labour management cooperation* atau LKS Bipartit, PT.Ricky putra globalindo,tbk menjadi proyek percontohan bagaimana sarana hubungan industrial tersebut diterapkan dalam suatu perusahaan industri. Memperhatikan pokok permasalahan dari pentingnya LKS Bipartit diterapkan di perusahaan , maka dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan untuk penelitian,yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana terjadinya proses pembentukan Lembaga kerja sama bipartit di perusahaan PT. Ricky Putra Globalindo, Tbk?
2. Bagaimana pelaksanaan LKS Bipartit dapat dilaksanakan sesuai dengan gugus tugas ?
3. Bagaimana peranan dari Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan PT. Ricky Putra Globalindo, Tbk?
4. Bagaimana pengetahuan pekerja dan manajemen mengenai hubungan industrial.

C. TUJUAN DAN SIGNIFIKANSI PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah guna tercapainya suatu hubungan industrial yang harmonis yang akan dilakukan di suatu perusahaan industri khususnya melalui LKS Bipartit , yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses terbentuknya Lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan LKS Bipartit dapat dilaksanakan sesuai dengan gugus tugas ?
3. Untuk mengetahui peranan dan fungsi dari Lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan.

5. Untuk mengetahui pengetahuan pekerja dan manajemen mengenai hubungan industrial.

2. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian dapat dilihat secara :

a. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap manajemen sumber daya manusia terutama mengenai hubungan industrial dengan focus penerapan dari Lembaga kerja sama Bipartit. Penerapan di suatu perusahaan ini untuk dapat dikaji oleh lembaga pendidikan yang akan memberikan kontribusi kembali kepada pemerintah maupun perusahaan.

b. Praktis

Keadaan praktis hubungan industrial di perusahaan-perusahaan sektor manufaktur *garment* atau padat karya cukup rumit, sehingga dibutuhkan suatu kerjasama dan diadakannya pertemuan-pertemuan rutin antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha. Dibutuhkan contoh-contoh perusahaan yang melakukan kerjasama dengan cara bipartit, sehingga akan menjadi contoh bagi perusahaan lainnya, dan akan mengurangi mogok atau demonstrasi untuk mencapai suatu kebutuhan dari salah satu pihak.

Kondisi yang diterapkan dengan sistem bipartite ini perlu dilaksanakan dengan konsisten dan dijadikan budaya dalam perusahaan. Keterbukaan antara kedua pihak yaitu manajemen dan pekerja masih sangat rawan, oleh karena itu pertemuan yang rutin dan intensif sangat diperlukan. LKS bipartit disediakan untuk terjadinya titik temu antara kedua belah pihak yang akan membawa kepada suatu kesepakatan.

D. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan penelitian dibagi dalam beberapa bagian, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan dasar teori yang digunakan sebagai dasar dari penelitian ini. Teori mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, mengenai hubungan antara dua pihak yang kadang-kadang bisa menimbulkan konflik hubungan industrial dengan aturan-aturan ketenagakerjaan yang terkait dengan masalah hubungan industrial. Juga dengan Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai perusahaan antara lain sejarah perusahaan, bidang usaha dan produk-produk yang dihasilkan, struktur organisasi dan bagian-bagian perusahaan juga kegiatan-kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan .

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini akan membahas dan menganalisa data dari hasil penelitian mengenai peranan lembaga kerja sama bipartite dalam pelaksanaan hubungan industrial di PT Ricky Putra Globalindo,Tbk.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang berdasarkan pada pembahasan dalam bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan pemberdayaan SDM dan agar terpelihara hubungan industrial yang aman dan harmonis.

