

**PELAKSANAA PASAL 106 UNDUNG-UNDANG NO 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
DI MERCURE RESORT SANUR BALI**

Oleh:  
Andi Lukman Hakim  
I Made Udiana  
I Made Pujawan

Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

**ABSTRACT:**

*This paper shall be entitled as "The implementation of Article 106 of Act Number 13 regarding the Employment at Mercure Resort Sanur Bali". This paper uses empiric juridical methods in the way of legislation approaches, how to implement technically the rules that has been set up on article Number 106 of Act Number 13 aligning to role and being harmonize with others. To ensure that the aim of this article will generate constructive working atmosphere and positive industrial relations environment and can be one of media to anticipate any issues will be arising among employees and employers. Since the Bipartite Cooperation Institution aims to create harmonious industrial relations, dynamic, and equitable in the company.*

**Keywords:** *Bipartite Cooperation Institution, Employment, Equitable, Company.*

**ABSTRAK:**

Makalah ini berjudul "Pelaksanaan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Mercure Resort Sanur Bali". Makalah ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan. Bagaimana ketentuan kewajiban pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit bagi setiap perusahaan sesuai amanat pasal 106 tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan aturan hukum yang ada secara harmonis. Untuk memberikan manfaat yang positif bagi terciptanya suasana kerja dan hubungan kerja yang kondusif serta dapat menjadi salah satu wadah untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Hal tersebut sesuai dengan semangat pembentukan LKS Bipartit bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di setiap perusahaan.

**Kata kunci:** **LKS Bipartit, Ketenagakerjaan, Berkeadilan, Perusahaan.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sejak diundangkan tanggal 25 februari 2003, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam rangka menjalankan fungsinya, pemerintah telah menetapkan beberapa sarana hubungan industrial, dan salah satu sarannya adalah mewajibkan pendirian Lembaga Kerja Sama Bipartit di setiap

perusahaan dengan minimal karyawan 50 orang. Sebagaimana termaktub dalam pasal 106.

Hal tersebut seiring dengan semangat membangun masyarakat Indonesia seutuhnya sebagaimana tertuang dalam Ketetapan Majelis Perwakilan Rakyat (Tap MPR) Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), modal dasar pembangunan nasional adalah: “Terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>1</sup>

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan penerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>2</sup>

Hubungan kerja baru terjadi apabila telah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu persetujuan dimana pihak kesatu yaitu pekerja mengikatkan dirinya kepada pihak kedua yaitu majikan untuk bekerja dan mendapatkan upah. Sebaliknya majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

<sup>2</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 10.

<sup>3</sup> Zainal Asikin et. Al., 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-9, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 65.

Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan di bidang eksekutif berkewajiban menjaga roda perekonomian dan pendistribusian penghasilan secara merata sehingga dapat menjamin kehidupan berbangsa dan bernegara yang tertib dan lancar sesuai konstitusi. Oleh karenanya, dalam pengaturan kewenangannya pemerintah memiliki fungsi pembinaan, pengawasan, dan penyidikan.<sup>4</sup>

Dalam rangka menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan, dan penyidikan diatas, penulis mengangkat tiga pilar penting dalam ketenagakerjaan sebagai pokok permasalahan dalam tulisan ini adalah keterlibatan (*engagement*), Tujuan dan Misi Organisasi (*organization's Mission and Purpose*) dan Pekerjaan (*employmen*). Untuk mendeskripsikan dan menganalisis fungsi pemerintah dalam menjaga kesinambungan mengenai LKS Bipartit.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimana mekanisme pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Mercure Resort Sanur Bali.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penulisan**

Metode yang digunakan dalam penulisan makalah ini adalah metode Yuridis-Empiris dengan pendekatan fakta (*The Fact Approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari keadaan nyata di wilayah penelitian dan dengan kajian terhadap yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada di lapangan.<sup>5</sup>

### **2.2. Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1. Implementasi Lembaga Kerja Sama Bipartit.**

Berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, bahwa pembentukan LKS Bipartit adalah sebuah kewajiban. Setiap perusahaan yang mempekerjakan minimal 50 karyawan diwajibkan memiliki Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Sanksi akan diberikan oleh pemerintah mulai dari peringatan sampai pencabutan izin usaha. Ketentuan kewajiban mendirikan LKS Bipartit diatur secara detail dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per.

---

<sup>4</sup> Maimun, S.H., S.Pd., 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, hal. 33.

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h. 93.

32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan minimal 50 (lima puluh) karyawan wajib membentuk LKS Bipartit sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga tersebut berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh.

### **2.2.2. Pertanggungjawaban Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.**

Bahwa LKS Bipartit dibentuk kepengurusannya dari dua pihak, yakni pihak karyawan dan pihak pengusaha dengan komposisi 50:50. Artinya, pertanggung jawabannya ditujukan kepada semua karyawan dan management. Amanat yang diberikan berupa pengelolaan dana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di perusahaan bagaimana dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi semua karyawan. Bukan hanya dari aspek pekerja, semua kegiatan yang diprogramkan juga berdasarkan hasil masukan management dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pelayanan bagi karyawan.

Banyak program yang dimungkinkan disusun bersama oleh pengurus LKS Bipartit dimana keanggotaannya terdiri dari dua pihak, yakni pengusaha dan pekerja. Kegiatan tersebut meliputi: Training dan seminar, Kegiatan olahraga, Kegiatan Sosial/Donasi, dan kegiatan lain-lain (kegiatan keagamaan, beasiswa prestasi anak karyawan, dan perayaan ulang tahun karyawan).

## **III. KESIMPULAN**

Pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Mercure Resort Sanur Bali telah mengikuti ketentuan pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asikin, Zainal et. Al., 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet Ke-9, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *Penelitian Hukum*. Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Ketetapan Majelis Perwakilan Rakyat Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN)