

## Pendampingan Pembentukan LKS Bipartit sebagai Strategi Penguatan Hubungan Industrial di Yogyakarta

Yeski Putri Utami<sup>1</sup>, Mudiana Permatasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Relasi Industri, Politeknik Ketenagakerjaan

<sup>1</sup>yeskiputri@polteknaker.ac.id

*Received: 21 Oktober 2024; Revised: 4 Januari 2025; Accepted: 10 Juni 2025*

### **Abstract**

*This Community Service (PKM) was carried out based on a request from one of the State-Owned Enterprises (BUMN) Labour Unions (SP) in the transportation sector in Yogyakarta to create harmonious industrial relations. One effective tool for this purpose is to form a Bipartite Cooperation Institution (LKS) which basically functions as an official forum for dialogue and negotiation between the union and management, in order to reach agreement on various employment issues. The main problem faced by this Yogyakarta SP is that it does not yet have a Bipartite LKS, so the purpose of this PKM activity is to assist the SP in designing and forming a Bipartite LKS. The method used is a workshop to start the process of forming a Bipartite LKS, with 30 union members participating in July 2024, in Surakarta. The results of this PKM activity are (1) increasing the understanding of administrators and members of the Bipartite LKS by providing material that introduces the Bipartite LKS. (2) Increasing the negotiating ability of SP administrators and members so that the Bipartite LKS can be formed in a mutual agreement between the SP and company management. (3) Increasing the understanding of SP administrators and members regarding the initial steps and formation of the Bipartite LKS.*

**Keywords:** *negotiation techniques; cooperation institution (LKS) bipartite; labour union; industrial relation.*

### **Abstrak**

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan berdasarkan permintaan dari salah satu Serikat Pekerja (SP) Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang transportasi di Yogyakarta untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Salah satu alat yang efektif untuk tujuan ini adalah membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang pada dasarnya berfungsi sebagai forum resmi untuk dialog dan negosiasi antara serikat pekerja dan pihak manajemen, guna mencapai kesepakatan mengenai berbagai isu ketenagakerjaan. Masalah utama yang dihadapi SP Yogyakarta ini adalah belum terbentuknya LKS Bipartit karena adanya keraguan dari pihak manajemen perusahaan. Sehingga, tujuan kegiatan PKM ini adalah untuk mendampingi SP merancang dan membentuk LKS Bipartit serta mengadakan pelatihan agar SP dapat meyakinkan manajemen perusahaan untuk mencapai kesepakatan bersama. Metode yang digunakan adalah *workshop* untuk memulai proses pembentukan LKS Bipartit, dengan peserta sebanyak 30 anggota serikat pekerja pada bulan Juli 2024, di Surakarta. Hasil kegiatan PKM ini adalah (1) peningkatan pemahaman pengurus dan anggota terhadap LKS Bipartit dengan memberikan materi yang memperkenalkan LKS Bipartit. (2) Peningkatan kemampuan negosiasi pengurus dan anggota SP agar

# Pendampingan Pembentukan LKS Bipartit sebagai Strategi Penguatan Hubungan Industrial di Yogyakarta

Yeski Putri Utami, Mudiana Permatasari

LKS Bipartit dapat dibentuk dalam kesepakatan bersama antara pihak SP dan manajemen perusahaan. (3) Peningkatan pemahaman pengurus dan anggota SP terkait langkah awal dan pembentukan LKS Bipartit.

**Kata Kunci:** teknik negosiasi; LKS bipartit; serikat pekerja; hubungan industrial.

## A. LATAR BELAKANG

Politeknik Ketenagakerjaan, atau Politeknaker, adalah perguruan tinggi vokasi yang dinaungi oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi adalah Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), yang bertujuan untuk membantu masyarakat secara langsung. Dalam hal ini, salah satu Serikat Pekerja (SP) di Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Yogyakarta (*nama simarkan*) meminta agar kegiatan PKM Dosen Politeknaker dapat mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan pekerja.

Menurut Hasibuan (2007), hubungan industrial yang sehat harus ditopang oleh komunikasi dua arah yang terbuka dan partisipatif, serta adanya wadah yang memungkinkan pekerja dan pengusaha menyampaikan pandangan secara konstruktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2006) yang menyatakan bahwa organisasi kerja modern menuntut adanya mekanisme penyelesaian masalah internal secara damai dan musyawarah, sebagai bagian dari manajemen konflik. Sementara itu, Sutedi (2009) menegaskan bahwa LKS Bipartit adalah salah satu pilar hubungan industrial yang paling konkret dalam menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha, serta dapat mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial sejak dini.

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu

pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam kerangka tersebut, dibutuhkan forum komunikasi yang efektif guna menjaga keharmonisan hubungan kerja, salah satunya melalui pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Forum dialog antara pengusaha dan pekerja di tingkat perusahaan yang bersifat konsultatif dan bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan merupakan defenisi dan tujuan LKS Bipartit (Permenaker No. 32 Tahun 2008).

Serikat Pekerja (SP) Jogjakarta sebagai bagian dari ekosistem ketenagakerjaan di sektor transportasi publik memegang peranan penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas kerja, khususnya di lingkungan perusahaan transportasi ini. Namun demikian, tantangan dalam membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan serikat pekerja masih menjadi persoalan, terutama ketika belum tersedia forum formal seperti LKS Bipartit yang mampu menjembatani aspirasi kedua belah pihak. Dalam situasi ini, diperlukan pendampingan yang sistematis untuk memfasilitasi pembentukan LKS Bipartit di lingkungan SP Jogjakarta.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pendampingan pembentukan LKS Bipartit di lingkungan SP Jogjakarta. Melalui kegiatan ini, diharapkan terbentuk forum komunikasi formal yang mampu memfasilitasi penyampaian aspirasi, menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan secara dialogis, serta memperkuat fungsi serikat pekerja dalam kerangka kemitraan strategis dengan manajemen. Selain itu, kegiatan ini menjadi kontribusi nyata bagi dosen program studi D-IV Relasi Industri dalam mendukung penguatan hubungan

industrial yang berkelanjutan di sektor transportasi nasional.

Salah satu masalah SP Yogyakarta adalah kurangnya pemahaman pengurus dan anggota terkait LKS Bipartit. Sehingga, PKM ini dimulai dengan memberikan pemahaman dasar terkait Perbedaan LKS Bipartit, Perundingan Bipartit, dan Bipartit; Langkah awal untuk membentuk LKS Bipartit; dan Teknik negosiasi yang dapat digunakan untuk menyampaikan maksud dan tujuan SP sehingga tercapai kesepakatan kedua belah pihak. Dimana permasalahan lainnya yang dihadapi oleh SP di Yogyakarta adalah manajemen yang masih ragu-ragu dalam memberikan persetujuan atau bersepakat untuk membentuk LKS Bipartit.

Sejumlah penelitian dan kegiatan pengabdian dengan tema serupa juga telah dilakukan kepada peserta dari perusahaan lain dengan berbagai variabel. Seperti yang dinyatakan oleh Tinambunan (2022) yang melakukan penelitian tentang teknik lobi dan negosiasi pada bisnis, Tinambunan menyatakan bahwa keduanya merupakan bagian dari komunikasi yang sangat penting dalam kegiatan bisnis. Lobi dan negosiasi yang efektif mempengaruhi kelancaran suatu bisnis karena mereka dapat membangun hubungan dan kerja sama antar rekan bisnis dan membangun komunikasi yang efektif untuk mencapai kesepakatan yang diinginkan. Ini terkait dengan gagasan untuk membangun LKS Bipartit, di mana Serikat Pekerja membutuhkan teknik negosiasi agar tujuannya dapat diterima oleh perusahaan. Selain itu, Utami, dkk. (2024) melakukan kegiatan pelatihan teknik berunding dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat kepada Serikat Pekerja di bawah naungan Sarbumusi. Dalam kegiatan ini, Utami, dkk. memberikan beberapa teknik dan informasi tentang proses perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), seperti: jenis perundingan musyawarah yang dapat digunakan sebagai langkah awal, jumlah anggota Serikat Pekerja, dan Kami mengadopsi beberapa kegiatan yang dapat diterapkan sebagai bagian dari rencana pembentukan LKS Bipartit.

Oleh karena itu, *workshop* ini merupakan sintesis dari beberapa kegiatan penelitian/pengabdian yang disebutkan sebelumnya (Tinamabunan, 2022; Utami, dkk., 2024). Dengan menggunakan konsep negosiasi dan perundingan serta analisis konflik yang mungkin terjadi, *workshop* ini sangat bermanfaat bagi serikat pekerja yang ingin membentuk LKS Bipartit tetapi kondisi perusahaan masih ragu-ragu untuk memberikan izin.

## **B. METODE PELAKSANAAN**

Program Pemberdayaan Berbasis Masyarakat (PBM) digunakan untuk kegiatan PKM Program Studi Relasi Industri (RI) yang fokus pada pengurus dan anggota SP Yogyakarta yang masih produktif. Kegiatan PBM ini dilakukan dalam bentuk *workshop* selama dua hari pada Juli 2024 dengan jumlah peserta 30 orang anggota SP Jogjakarta. Metode penyampaian materi bervariasi dan tidak hanya terfokus pada aktivitas transfer pengetahuan satu arah, yaitu dengan simulasi, studi kasus, dan diskusi kelompok. Peserta dalam kegiatan PBM tidak hanya memperoleh pemahaman teori *soft skill* secara langsung, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam diskusi tentang bagaimana membangun hubungan industrial, khususnya LKS Bipartit.

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang sistematis perlu mengikuti tahapan yang terstruktur agar tujuan kegiatan dapat tercapai secara efektif. Utami, dkk. (2024) membagi tahapan kegiatan PkM menjadi tiga fase utama, yaitu: fase pra kegiatan, fase pelaksanaan, dan fase pasca kegiatan. Pendekatan ini selaras dengan model perencanaan partisipatif yang dikemukakan oleh Kerzner (2013), yang menekankan pentingnya perencanaan, koordinasi, eksekusi, dan evaluasi dalam setiap program berbasis komunitas agar kebermanfaatannya dapat terukur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan *workshop* pendampingan pembuatan LKS Bipartit dilaksanakan sebagai berikut.

### **Pra Kegiatan**

Pada fase pra kegiatan, aktivitas yang dilakukan berupa peninjauan awal antara tim

# Pendampingan Pembentukan LKS Bipartit sebagai Strategi Penguatan Hubungan Industrial di Yogyakarta

Yeski Putri Utami, Mudiana Permatasari

pengabdian dan pihak mitra, dalam hal ini Serikat Pekerja (SP) Jogjakarta. Bentuk komunikasi awal dilakukan melalui media informal seperti *WhatsApp chat* telepon untuk menyampaikan maksud kegiatan. Kemudian ditindaklanjuti melalui surat permohonan resmi dari pengurus serikat pekerja kepada Direktur Politeknik Ketenagakerjaan. Dengan demikian, tahapan pra kegiatan seperti koordinasi awal, pengajuan surat permohonan, hingga persetujuan formal dari institusi terkait, merupakan implementasi nyata dari pendekatan partisipatif dan kolaboratif dalam kegiatan pengabdian, yang tidak hanya legal formal tetapi juga membangun kepemilikan bersama atas proses dan hasil kegiatan.

## Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan dilakukan selama dua hari dengan menggunakan pendekatan *workshop* partisipatif. Metode yang digunakan meliputi:

### 1. Ceramah interaktif

Pemateri dari tim PKM menyampaikan materi dasar tentang konsep, fungsi, dan peran LKS Bipartit berdasarkan regulasi yang berlaku berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker No. 32 Tahun 2008. Materi disampaikan dengan gaya interaktif untuk mendorong diskusi aktif.

### 2. Diskusi kelompok terfokus (*Focus Group Discussion/FGD*)

Peserta dibagi dalam kelompok kecil untuk membahas tantangan hubungan industrial di lingkungan kerja mereka serta peluang pembentukan LKS Bipartit. Tujuan metode ini adalah untuk menggali pemahaman kontekstual peserta dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap hasil diskusi.

## Pasca Kegiatan

Tahap ketiga dilakukan pasca kegiatan yaitu berupa evaluasi selama acara berlangsung. Evaluasi dalam kegiatan ini dilakukan secara formatif dan partisipatif. Metode evaluasi meliputi:

### 1. Observasi langsung

Tim pelaksana mengamati keterlibatan peserta, dinamika diskusi, dan antusiasme selama *workshop* berlangsung, dengan

mencatat umpan balik non-verbal dan partisipasi aktif.

### 2. Evaluasi lisan (tanya jawab terbuka)

Di akhir setiap sesi, dilakukan tanya jawab untuk mengukur sejauh mana materi dipahami dan apakah peserta merasa terbantu.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan dari kegiatan ini diuraikan dengan menjelaskan tahapan-tahapan yang dilakukan selama *workshop*. Tahapan-tahapan ini disesuaikan dengan masalah yang dihadapi pengurus dan anggota Serikat Pekerja:

1. Kurangnya pemahaman pengurus dan anggota mengenai LKS Bipartit sehingga tahapan awal dari kegiatan PKM ini adalah memberikan materi yang memperkenalkan LKS Bipartit.
2. Adanya hesitasi dari perusahaan untuk menyetujui pembentukan LKS Bipartit, terutama di perusahaan cabang. Dengan demikian, langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan mengenai teknik negosiasi dan materi-materi yang dapat menjadi cara bagi pengurus SP untuk mencapai kesepakatan bersama.
3. Pengurus SP belum memahami langkah-langkah dalam membentuk LKS Bipartit, sehingga solusi selanjutnya adalah dengan mensosialisasikan langkah awal dalam membentuk LKS Bipartit, seperti pengajuan ke perusahaan, dan dokumentasi yang perlu disiapkan oleh pengurus serikat pekerja.

Sehingga, hasil dari kegiatan ini adalah (1) Peningkatan pemahaman pengurus dan anggota SP mengenai LKS Bipartit; (2) Peningkatan kemampuan negosiasi pengurus dan anggota SP untuk membentuk LKS Bipartit, khususnya di perusahaan cabang; dan (3) Peningkatan pemahaman pengurus dan anggota SP mengenai langkah awal dalam pembentukan LKS Bipartit. Selanjutnya, materi yang disampaikan dalam PKM pembentukan LKS Bipartit, dijelaskan sebagai berikut.

### **Peningkatan Pemahaman Pngurus dan Anggota SP mengenai LKS Bipartit**

Menurut Pasal 106 Undang-Undang No 13 tahun 2003, LKS Bipartit adalah forum untuk berkomunikasi dan berkonsultasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan. Anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah terdaftar di lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh. Selain itu, dijelaskan bahwa LKS Bipartit ini diperlukan untuk bisnis yang memiliki minimal 50 karyawan.

Untuk membuatnya lebih mudah dipahami, istilah-istilah yang membedakan LKS Bipartit, Perundingan Bipartit, dan Bipartit itu sendiri harus dijelaskan secara sederhana. LKS Bipartit telah dijelaskan di atas. Selanjutnya, Bipartit adalah sistem hubungan perburuhan yang melibatkan dua pihak, yaitu serikat buruh dan pengusaha (KBBI VI daring). Selanjutnya, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perundingan Bipartit merupakan langkah awal penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh, Jika perundingan Bipartit berhasil maka perselisihan tidak perlu dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa “LKS Bipartit adalah forum komunikasi, perundingan Bipartit adalah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, dan Bipartit itu sendiri diartikan sebagai sistem hubungan, dimana semuanya berkaitan antara pekerja (serikat pekerja) dengan perusahaan/manajemen” (Utami, dkk. 2024). Selanjutnya, materi yang disampaikan berkaitan dengan landasar hukum pembentukan LKS Bipartit (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Permenaker No. 32 Tahun 2008); Tujuan dan Fungsi LKS Bipartit dalam Hubungan Industrial; serta struktur dan cara pembentukan LKS Bipartit.

Pada tahap ini, kami juga dibantu langsung oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Yogyakarta yang turut hadir untuk memberikan materi, cara, persyaratan dan keuntungan bagi

pekerja dan pengusaha jika membentuk LKS Bipartit. Pendampingan langsung dari Dinas Ketenagakerjaan setempat memberikan motivasi yang cukup besar bagi teman-teman SP dan harapan optimis agar LKS Bipartit dapat dibentuk segera.

### **Peningkatan Kemampuan Negosiasi Pengurus dan Anggota SP untuk Membentuk LKS Bipartit**

Selain memperkuat pemahaman konseptual, kegiatan ini juga diberikan untuk meningkatkan keterampilan negosiasi para pengurus dan anggota SP. Melalui metode simulasi, studi kasus, dan diskusi kelompok, peserta dilatih untuk menyusun strategi negosiasi yang efektif guna menyampaikan aspirasi pembentukan LKS Bipartit kepada pihak manajemen. Materi yang disampaikan merujuk pada prinsip negosiasi kolaboratif, yang menekankan pentingnya mencapai solusi saling menguntungkan (*win-win solution*) dalam dialog antara pekerja dan pengusaha. Pelatihan ini membantu peserta mengatasi rasa kurang percaya diri dan memberi mereka bekal praktis untuk berdialog secara profesional dan argumentatif dalam menyampaikan kepentingan serikat pekerja kepada manajemen.

Tahapan ini mencerminkan prinsip dasar *community engagement*, yaitu membangun rasa saling percaya dan keterlibatan aktif dari pihak yang akan diberdayakan (Sandmann, 2008). Komunikasi awal yang baik sangat penting dalam menjamin keberhasilan program pengabdian, karena dapat membangun sinergi dan pemahaman yang sama antara pelaksana dan penerima manfaat kegiatan. Hoggett (2000) menyatakan bahwa tahapan inisiasi dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat harus berbasis pada komunikasi dua arah dan pengakuan atas otonomi kelompok sasaran, dalam hal ini serikat pekerja sebagai mitra utama.

Berkaitan dengan rencana pembentukan LKS Bipartit pada perusahaan ini, teknik negosiasi dibutuhkan oleh SP karena pihak manajemen belum menunjukkan lampu hijau seperti dijelaskan di latar belakang. Pada kesempatan ini, kami memberikan pelatihan

## Pendampingan Pembentukan LKS Bipartit sebagai Strategi Penguatan Hubungan Industrial di Yogyakarta

Yeski Putri Utami, Mudiana Permatasari

yang mengacu pada teori Fisher (2000) tentang tiga kategori teknik yang dapat digunakan untuk meminimalkan tawar-menawar antara pihak manajemen perusahaan dan Serikat Pekerja, yaitu:

1. Menciptakan persetujuan jalan tengah yang bijaksana jika kesepakatan dapat dicapai;
2. Efisiensi atau langsung ke topik;
3. Meningkatkan atau paling tidak mempertahankan hubungan yang sudah baik.

Dalam proses negosiasi antara Serikat Pekerja (SP) dan manajemen perusahaan untuk membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, terdapat beberapa kemungkinan yang dapat terjadi, tergantung pada dinamika hubungan industrial yang terbentuk di lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Terjadi Kesepakatan Positif (*Win-Win Solution*)

Kemungkinan terbaik dalam proses negosiasi pembentukan LKS Bipartit adalah tercapainya kesepakatan secara sukarela antara SP dan manajemen. Dalam kondisi ini, kedua belah pihak menyadari pentingnya forum LKS Bipartit sebagai sarana komunikasi yang efektif dan strategis untuk mencegah perselisihan serta menyelesaikan isu-isu ketenagakerjaan secara damai. Fisher (200) dalam bukunya *Getting to Yes* menekankan pentingnya pendekatan *win-win solution*, yakni mencari solusi yang mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak tanpa saling mengalahkan. Jika disepakati dengan prinsip kolaboratif, LKS Bipartit dapat menjadi ruang dialog yang memperkuat keharmonisan hubungan industrial dan menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik.

2. Perusahaan Menolak atau Mengulur Waktu Pembentukan LKS Bipartit

Dalam beberapa kasus, perusahaan dapat menolak atau menunda pembentukan LKS Bipartit dengan berbagai alasan, seperti merasa forum tersebut tidak diperlukan, sudah ada komunikasi informal, atau menghindari kewajiban administratif. Penolakan ini sering disebabkan oleh minimnya pemahaman manajemen terhadap ketentuan hukum yang mewajibkan keberadaan LKS Bipartit,

sebagaimana diatur dalam Pasal 106 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenaker No. 32 Tahun 2008. Menurut Sutedi (2009), perusahaan yang tidak memahami peran kelembagaan hubungan industrial cenderung memarginalkan partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan. Dalam situasi seperti ini, peran SP menjadi krusial untuk melakukan pendekatan persuasif dan mengedepankan argumen hukum serta manfaat strategis pembentukan LKS Bipartit.

3. Terjadi Ketegangan atau Konfrontasi

Kemungkinan lain yang dapat muncul adalah terjadinya ketegangan atau bahkan konfrontasi antara SP dan manajemen, terutama jika hubungan industrial sebelumnya sudah mengalami gesekan. Manajemen bisa mencurigai motif pembentukan LKS Bipartit sebagai upaya memperluas kekuasaan SP, sedangkan SP merasa aspirasinya diabaikan. Jika tidak dimediasi dengan tepat, proses negosiasi dapat berakhir pada kebuntuan (*deadlock*) atau bahkan konflik terbuka. Menurut teori hubungan industrial konflik oleh Fisher (2000), hubungan industrial terdiri dari tiga aktor utama – pekerja, pengusaha, dan pemerintah – yang dapat mengalami ketegangan apabila tidak ada mekanisme komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, penting melibatkan mediator eksternal, seperti Dinas Ketenagakerjaan, untuk menjembatani kepentingan kedua belah pihak.

4. Pembentukan LKS Bipartit Menjadi Titik Awal Penguasi Hubungan Industrial

Dalam beberapa kondisi, proses negosiasi pembentukan LKS justru menjadi titik awal terbangunnya kepercayaan dan relasi industrial yang lebih sehat. Negosiasi itu sendiri dapat menjadi ruang pembelajaran tentang pentingnya komunikasi dua arah, transparansi, dan pencapaian kesepakatan bersama. Menurut Walton dan McKersie (1991) keberhasilan negosiasi bukan hanya terletak pada hasil akhir, tetapi juga pada proses interaksi sosial yang membangun pemahaman dan saling menghargai. Jika proses ini dilalui dengan cara dialogis dan inklusif, maka pembentukan LKS Bipartit



tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga menjadi pijakan penting dalam membangun hubungan industrial yang stabil, berkelanjutan, dan produktif. Sehingga, alternatif yang dapat digunakan dalam bernegosiasi atau tawar-menawar atau negosiasi menurut Fisher (2000) terdiri atas 4 (empat) bagian utama metode negosiasi yang dapat digunakan dalam setiap kondisi, khususnya pembentukan LKS Bipartit.

a. Orang (*people*): pisahkan masalah (*problem*) dari orangnya;

Dalam proses negosiasi, penting untuk memisahkan antara substansi permasalahan dan hubungan personal antar pelaku negosiasi. Konflik sering kali memburuk karena perbedaan pandangan dianggap sebagai serangan pribadi, bukan perbedaan kepentingan. Dalam konteks hubungan industrial, perwakilan serikat pekerja dan manajemen perusahaan harus menjaga profesionalisme dan menghindari pendekatan yang emosional. Dengan memisahkan masalah dari individu, kedua pihak dapat menjaga komunikasi tetap terbuka dan fokus menyelesaikan isu pokok secara objektif, tanpa memicu ketegangan hubungan kerja.

b. Kepentingan (*interest*): tetaplah terpusat pada kepentingan utama;

Negosiator yang efektif tidak terjebak pada posisi yang kaku, melainkan menggali kepentingan di balik posisi tersebut. Misalnya, serikat pekerja mungkin menuntut pembentukan LKS Bipartit bukan semata demi struktur formal, tetapi demi adanya ruang dialog untuk menyampaikan aspirasi pekerja. Begitu pula manajemen mungkin enggan karena khawatir forum tersebut digunakan untuk tekanan sepihak. Dengan memahami kepentingan sebenarnya dari masing-masing pihak, maka akan lebih mudah merumuskan solusi kreatif yang saling menguntungkan. Fokus pada kepentingan membantu mereduksi konflik dan membuka peluang kompromi yang produktif.

c. Pilihan (*options*): telusuri berbagai kemungkinan sebelum memutuskan;

Salah satu kesalahan umum dalam negosiasi adalah terlalu cepat menyempitkan

pilihan. Dalam hubungan industrial, penting untuk menjajaki berbagai alternatif sebelum memutuskan solusi terbaik. Misalnya, sebelum membentuk LKS Bipartit formal, para pihak bisa menyepakati forum komunikasi informal sebagai tahap awal. Dengan memperluas opsi, negosiator menciptakan ruang untuk inovasi dan kompromi. Fisher (2000) menyarankan penggunaan sesi *brainstorming* untuk menemukan jalan keluar kreatif tanpa harus langsung menilai baik-buruknya setiap alternatif saat itu juga.

d. Kriteria (*criteria*): usahakan hasil persetujuan yang akan dicapai didasarkan pada beberapa kriteria objektif.

Untuk menghindari dominasi atau tekanan sepihak, proses negosiasi sebaiknya mengacu pada kriteria objektif yang disepakati bersama. Dalam konteks hubungan industrial, kriteria ini bisa berupa ketentuan perundang-undangan, peraturan perusahaan, best practices, atau data empiris. Standar objektif memberikan landasan yang adil dalam menilai usulan dari masing-masing pihak dan membantu merumuskan kesepakatan yang tidak bias. Hal ini juga mengurangi potensi konflik di masa depan karena hasil kesepakatan bersandar pada prinsip keadilan, bukan pada kekuatan tawar pihak tertentu.

### **Peningkatan Pemahaman Pengurus dan Anggota SP Mengenai Langkah Awal dalam Pembentukan LKS Bipartit**

Kegiatan ini juga berkontribusi pada peningkatan pemahaman teknis pengurus dan anggota SP terkait langkah-langkah awal dalam proses pembentukan LKS Bipartit. Peserta diberikan panduan praktis mengenai proses administrasi, mulai dari penyusunan surat permohonan kepada manajemen, penunjukan perwakilan pekerja sebagai anggota LKS, hingga penyusunan tata tertib rapat bipartit. Materi ini disampaikan dengan mengacu pada ketentuan dalam Permenaker No. 32 Tahun 2008 serta praktik baik yang telah diterapkan di sektor lain. Dengan pemahaman yang lebih terstruktur, pengurus SP menjadi lebih siap untuk menginisiasi pembentukan LKS Bipartit secara prosedural dan sah, sehingga mendorong terciptanya

## **Pendampingan Pembentukan LKS Bipartit sebagai Strategi Penguatan Hubungan Industrial di Yogyakarta**

Yeski Putri Utami, Mudiana Permatasari

hubungan industrial yang lebih partisipatif dan produktif di lingkungan kerja. Sehingga, langkah awal dalam membentuk LKS Bipartit tentunya adanya kesepakatan antara Pihak manajemen dan pekerja (serikat pekerja) adalah sebagai berikut.

### **1. Identifikasi Kebutuhan Forum Komunikasi**

Langkah pertama adalah pengakuan bersama antara manajemen perusahaan dan pekerja (melalui serikat pekerja atau perwakilan pekerja) bahwa diperlukan forum komunikasi formal untuk membahas isu ketenagakerjaan secara rutin. Kesadaran ini biasanya muncul dari kebutuhan untuk meningkatkan dialog sosial, mencegah konflik, atau menindaklanjuti ketentuan hukum yang mewajibkan pembentukan LKS Bipartit pada perusahaan dengan jumlah pekerja 50 orang atau lebih.

### **2. Inisiatif sari Salah Satu Pihak**

Pembentukan LKS Bipartit dapat dimulai dari inisiatif manajemen atau serikat pekerja/perwakilan pekerja. Pihak yang mengambil inisiatif dapat menyampaikan surat resmi atau usulan kepada pihak lainnya untuk membentuk forum LKS. Dalam banyak kasus, serikat pekerja yang proaktif biasanya memulai inisiatif ini sebagai bentuk partisipasi dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.

### **3. Pertemuan Awal dan Kesepakatan Bersama**

Setelah usulan disampaikan, langkah selanjutnya adalah melakukan pertemuan awal antara perwakilan manajemen dan pekerja untuk membahas format, tujuan, dan rencana pembentukan LKS. Dalam pertemuan ini, kedua pihak menyusun kesepakatan bersama mengenai pembentukan LKS, termasuk waktu, tempat, agenda, dan mekanisme kerja ke depan. Kesepakatan ini penting sebagai bentuk komitmen awal.

### **4. Penyusunan Komposisi dan Keanggotaan;**

Berdasarkan Permenaker No. 32/2008, LKS Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan pekerja dalam jumlah yang seimbang. Maka dalam tahap awal, kedua pihak perlu menyepakati jumlah anggota masing-masing, mekanisme seleksi, dan durasi keanggotaan. Calon anggota dari unsur pekerja dapat berasal dari pengurus serikat pekerja (jika ada), atau

melalui pemilihan oleh pekerja bila tidak ada serikat.

### **5. Notule dan Dokumen Pembentukan**

Setelah struktur disepakati, perusahaan menyusun dokumen pembentukan LKS Bipartit berupa surat keputusan, daftar nama anggota, dan notulen kesepakatan. Dokumen ini kemudian dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat sebagai bentuk pemberitahuan resmi dan pemantauan kelembagaan hubungan industrial di perusahaan tersebut.

### **6. Penyusunan Tata Tertib dan Agenda Kerja**

Langkah awal juga mencakup penyusunan tata tertib kerja LKS, termasuk jadwal rapat rutin (minimal 1 bulan sekali), mekanisme pengambilan keputusan, dan tema-tema prioritas pembahasan. Ini bertujuan agar LKS tidak hanya terbentuk secara administratif, tetapi juga berfungsi aktif dan produktif sebagai forum komunikasi.

Pengurus serikat pekerja harus menyadari bagian ini sebagai langkah awal dalam pembentukan LKS Bipartit, seperti yang dinyatakan sebelumnya. Selain itu, kami memberikan Permenakertrans Nomor PEN/32/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan LKS Bipartit kepada pengurus serikat pekerja untuk dipelajari di masa mendatang. Setelah pengurus serikat pekerja dan manajemen mencapai kesepakatan, pendampingan teknis hingga LKS bipartit akan dilakukan dalam kegiatan selanjutnya.

## **D. PENUTUP**

### **Simpulan**

Dalam merencanakan pembentukan LKS Bipartit diperlukan pemahaman yang baik mengenai LKS Bipartit dan teknik negosiasi yang baik agar SP maupun manajemen perusahaan berada dalam satu tujuan bersama. Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh pengurus dan anggota serikat pekerja, maka penyelesaian masalah dilakukan dalam 3 (tiga) tahapan yaitu: (1) peningkatan pemahaman pengurus dan anggota terhadap LKS Bipartit dengan memberikan materi yang memperkenalkan LKS Bipartit. (2) Peningkatan kemampuan negosiasi pengurus

dan anggota SP agar LKS Bipartit dapat dibentuk dalam kesepakatan bersama antara pihak SP dan manajemen perusahaan. (3) Peningkatan pemahaman pengurus dan anggota SP terkait langkah awal dan pembentukan LKS Bipartit.

Kegiatan ini menjadi sarana yang sangat positif bagi SP Yogyakarta dalam meningkatkan pengetahuan mengenai LKS Bipartit, dimana sebagian besar peserta bahkan baru mengenal istilah ini. Namun demikian, kelemahan dari kegiatan PKM ini adalah tidak hadirnya pihak perusahaan (manajemen perusahaan) sehingga pengurus serikat pekerja perlu mengadakan pelatihan ulang agar persepsi pengurus serikat pekerja dan perusahaan mengenai pembentukan LKS Bipartit ini menjadi sama.

#### **Saran**

##### **1. Bagi Serikat Pekerja**

Serikat pekerja perlu meningkatkan kapasitas anggotanya dalam hal pemahaman regulasi, teknik negosiasi, dan komunikasi strategis agar mampu memperjuangkan pembentukan LKS Bipartit secara efektif. Pendekatan dialog yang argumentatif dan solutif sangat diperlukan agar inisiatif tidak ditanggapi sebagai bentuk konfrontasi oleh manajemen.

##### **2. Bagi Manajemen Perusahaan**

Manajemen perusahaan disarankan untuk mendukung pembentukan LKS Bipartit sebagai bagian dari komitmen terhadap pengelolaan hubungan industrial yang sehat. LKS seharusnya tidak dilihat sebagai beban administratif, tetapi sebagai instrumen manajemen untuk menjaga produktivitas, stabilitas hubungan kerja, dan menghindari konflik.

##### **3. Bagi Pemerintah dan Dinas Ketenagakerjaan**

Pemerintah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, perlu meningkatkan peran fasilitasi dan pengawasan terhadap pembentukan dan keberlangsungan LKS Bipartit di perusahaan. Pemberian pelatihan, asistensi, serta pemantauan berkala diperlukan untuk memastikan forum tersebut berjalan sesuai fungsinya.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Politeknik Ketenagakerjaan atas dukungan dana, fasilitas, dan kesempatan yang telah diberikan dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Serikat Pekerja (SP) Yogyakarta yang telah memberikan kepercayaan, partisipasi aktif, dan kolaborasi yang baik selama proses pendampingan pembentukan LKS Bipartit. Dukungan dan keterlibatan seluruh pihak telah menjadi kunci keberhasilan kegiatan ini dan diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam penguatan hubungan industrial yang harmonis di lingkungan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fatyandri, A. N., Chanada, E., Riady, F., Salim, K., & Wu, V. N. (2022). Manajemen Konflik dan Teknik Negosiasi yang Baik dan Tepat dalam Dunia Industri Makanan dan Minuman. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 436-440.
- Fisher, R. (2000). *Getting to yes: teknik berunding menuju kesepakatan tanpa memaksakan kehendak*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Fisher, R. Ury, W. and Patton, B. (1988). *Getting To Yes: Negotiation an Agreement Without Giving In 2nd Ed*. New York: Penguin.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoggett, P. (2000). *Emotional Life and the Politics of Welfare*. London: Macmillan.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed. VI Daring. (2016). "Definisi Bipartit". KBBI VI. Hasil Pencarian - KBBI VI Daring ([kemdikbud.go.id](http://kemdikbud.go.id)) diakses pada tanggal 12 Oktober 2024.
- Kerzner, H. (2013). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. Wiley.
- ILO. (2000). *Social Dialogue: Finding a Common Voice*. Geneva: International Labour Organization

# Pendampingan Pembentukan LKS Bipartit sebagai Strategi Penguatan Hubungan Industrial di Yogyakarta

Yeski Putri Utami, Mudiana Permatasari

---

- Tinambunan, T. M., & Siahaan, C. (2022). Implementasi teknik lobi dan negosiasi yang efektif dalam melakukan bisnis. *Massive: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 55-67.
- Utami, Y. P., dkk. (2024). Pelatihan Teknik Berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pada Serikat Pekerja Dibawah Naungan Sarbumusi. *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit
- Supriadi, D. (2017). *Hubungan Industrial dan Serikat Pekerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sandmann, L. R. (2008). Conceptualization of the Scholarship of Engagement in Higher Education: A Strategic Review. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 12(1), 91–104.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Walton, R. E., & McKersie, R. B. (1965). *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. Cornell Univeristy Press: New York.