


Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit Pasca Berlakunya Penetapan Peraturan Presiden Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Raul Maulid Azriyal¹, Rio Arif Pratama², Surahman³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

 : 2111102432196@umkt.ac.id

Corresponding Author*



Abstract

The passage of the Presidential Regulation in Lieu of the Law on Job Creation as outlined in Law Number 6 of 2023, the Bipartite Cooperation Institution was formed. This paper examines the legal elements behind the establishment of the Bipartite Cooperation Institute. The Bipartite Cooperation Institute functions as a forum for communication between employers and workers in an organization with the aim of fostering positive working relationships, but there are obstacles in the implementation of Article 190 of the Manpower Law because there are no technical provisions regarding administrative sanctions for business actors who are not members of the Bipartite Cooperation Institution. Primary and secondary legal sources are analyzed using normative legal techniques. The results of the study show that changes in regulations in the Job Creation Law cause legal uncertainty related to the establishment and implementation of Bipartite Cooperation Institutions. Although the establishment of a Bipartite Cooperation Institute is mandatory for companies with more than 50 workers, the administrative sanctions regulated have not been effectively implemented. As a result, many companies do not comply with these obligations, thus hindering efforts to create productive and conducive industrial relations. This study recommends the need for clear technical arrangements regarding sanctions enforcement mechanisms, more massive socialization, and increased active participation of employers and workers, so that the Bipartite Cooperation Institution can function optimally in preventing industrial conflicts and supporting sustainable employment development.

Keywords: Job Creation; Legal Vacuum; Industrial Relations; Administrative Sanctions.

Abstrak

Disahkannya Peraturan Presiden Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, maka dibentuklah Lembaga Kerja Sama Bipartit. Tulisan ini mengkaji unsur hukum yang melatarbelakangi pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit. Lembaga Kerja Sama Bipartit berfungsi sebagai wadah komunikasi antara pengusaha dan pekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk membina hubungan kerja yang positif, tetapi terdapat kendala dalam penerapan Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan karena belum adanya ketentuan teknis mengenai sanksi administratif bagi pelaku usaha yang tidak tergabung dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit. Sumber hukum primer dan sekunder dianalisis dengan menggunakan teknik hukum normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan regulasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian hukum terkait pembentukan dan pelaksanaan Lembaga Kerja Sama Bipartit. Meskipun pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit diwajibkan bagi perusahaan dengan lebih dari 50 pekerja, sanksi administratif yang diatur belum efektif diterapkan. Akibatnya, banyak perusahaan tidak mematuhi kewajiban tersebut, sehingga menghambat upaya menciptakan hubungan industrial yang produktif dan kondusif. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pengaturan teknis yang jelas mengenai mekanisme penegakan sanksi, sosialisasi yang lebih masif, serta peningkatan partisipasi aktif dari pengusaha dan pekerja, maka Lembaga Kerja Sama Bipartit dapat berfungsi optimal dalam mencegah konflik industrial dan mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan

Kata Kunci: Cipta Kerja; Kekosongan Hukum; Hubungan Industrial; Sanksi Administratif.

Kirim: 2025-01-11

Revisi: 2025-02-11

Terima: 2025-02-13

Terbit: 2025-02-14

PENDAHULUAN

Hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efektif dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit merupakan sarana yang sangat penting. Pengusaha dan pekerja dapat berkonsultasi dan berkomunikasi melalui LKS Bipartit untuk membangun hubungan kerja yang positif. Tujuan utama dari LKS Bipartit adalah meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara pengusaha dan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyelesaikan perselisihan dengan cara yang damai dan efektif.¹ Berdasarkan Pasal 106 UU Nomor 13 Tahun 2003, setiap perusahaan yang memiliki jumlah karyawan 50 orang atau lebih wajib menjadi anggota LKS Bipartit.

Namun demikian, sejak diterbitkannya Peraturan Presiden Pengganti Undang-Undang yang dituangkan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, terdapat sejumlah kendala dalam pembentukan dan pelaksanaan LKS Bipartit. Kendala tersebut terutama terkait dengan belum adanya regulasi teknis mengenai sanksi administratif bagi pelaku usaha yang tidak membentuk LKS Bipartit,² Seperti diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan kewajiban pembentukan LKS Bipartit, yang pada gilirannya dapat menghambat upaya menciptakan hubungan industrial yang produktif dan kondusif. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamankan pembentukan LKS Bipartit bagi perusahaan dengan lebih dari 50 pekerja.

Ketiadaan sanksi administratif yang jelas dan efektif membuat banyak perusahaan tidak mematuhi kewajiban tersebut.³ Hal ini berdampak pada lemahnya mekanisme penyelesaian konflik di tingkat perusahaan, yang seharusnya dapat diatasi melalui forum LKS Bipartit. LKS Bipartit dalam suatu organisasi berfungsi sebagai wadah berdiskusi dan menyampaikan pendapat mengenai berbagai masalah yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan. Permasalahan ini semakin krusial mengingat pentingnya LKS Bipartit dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial, Ketiadaan peraturan teknis tidak hanya menghambat efektivitas sanksi, tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit. Akibatnya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi kewajiban tersebut sehingga menghambat upaya penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan produktif di Indonesia⁴ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara normatif pembentukan LKS Bipartit pasca berlakunya UU Nomor 6

¹ Dinas Ketenagakerjaan Balikpapan. LKS Bipartit Solusi Tepat untuk Kemajuan Perusahaan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, 2024 <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh>.

² Siswanto, W., Adityaningrum, N., & Purnomowati, R. D. (2023). Pelembagaan Lks Bipartit Di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1922-1931. doi: <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.386>

³ Effendy, E. E., & Evan, E. (2024). Analisis Penerapan Hukum Dalam Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit: Tinjauan Terhadap Kekosongan Hukum Pra Dan Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Unes Law Review*, 6(3), 9307-9318. Doi : <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>

⁴ Putra, D. K., & Nusantara, A. G. (2020). Efektivitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(1), 192-210. Doi : <https://doi.org/10.56259/jwi.v1i1.17>

Tahun 2023 yang merupakan hasil penetapan Perppu Cipta Kerja. Fokus analisis dalam penelitian ini adalah A. Apakah terdapat kekosongan hukum (*rechovacuum*) dalam penerapan lks bipartit pasca berlakunya penetapan perpu cipta kerja menjadi undang undang? B. Bagaimana akibat hukum apabila pengusaha tidak membentuk lks bipartit? Aturan teknis mengenai sanksi bagi pelaku usaha yang tidak mendirikan LKS Bipartit juga akan dikaji dalam penelitian ini dengan berpedoman pada Pasal 190 UU Nomor 6 Tahun 2023. Diharapkan penelitian ini dapat memajukan ilmu hukum, khususnya di bidang hubungan industrial dan hukum ketenagakerjaan. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan menambah pemahaman kita tentang LKS Bipartit. Penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan informasi berharga yang akan membantu para pembuat kebijakan dalam merancang dan mengawasi LKS Bipartit dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada pengkajian teori hukum, pandangan ahli, serta peraturan Undang-Undang. Jenis penelitian kepustakaan yang dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, atau prosedur hukum normatif, mengkaji prinsip-prinsip hukum yang telah ditetapkan dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut diterapkan dalam situasi tertentu.⁵ Penelitian hukum normatif didefinisikan oleh Peter Mahmud Marzuki sebagai penelitian yang melibatkan analisis data sekunder atau sumber pustaka yang berkaitan dengan teori hukum, aturan dan peraturan, prinsip hukum, dan pendapat ahli hukum.⁶ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan contoh bahan hukum primer yang dikaji dalam riset ini. Bahan sekunder yang membahas berbagai aspek hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial juga dikaji, meliputi jurnal, buku, dan artikel ilmiah. Metode pengumpulan data dalam kajian pustaka atau penelitian hukum normatif meliputi telaah berbagai sumber hukum, meliputi dokumen hukum primer dan sekunder serta informasi dari lembaga nonhukum. Informasi hukum dapat diperoleh melalui internet atau dengan membaca, mendengar, atau menonton bahan hukum. Data dikumpulkan melalui telaah pustaka melalui berbagai sumber hukum, termasuk karya ilmiah dan peraturan pemerintah. Pendekatan Undang-Undang, yang melibatkan pemeriksaan peraturan Undang-Undang yang relevan dan penerapan praktisnya, digunakan untuk menganalisis data. Peraturan Undang-Undang yang berkaitan dengan pembentukan LKS Bipartit ditinjau dengan cara ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya melalui Undang Nomor 6 Tahun 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kekosongan Hukum (*Rechovacuum*) Dalam Penerapan LKS Bipartit Pasca Berlakunya Penetapan Peraturan Presiden Pengganti Undang-Undang Cipta kerja Menjadi Undang Undang

Apabila suatu kejadian atau masalah tidak secara khusus dicakup oleh aturan dan regulasi yang berlaku saat ini, maka hal tersebut disebut sebagai kekosongan hukum, atau *rechovacuum*. Kekosongan hukum ini disebabkan oleh belum jelasnya ketentuan teknis tentang sanksi administratif bagi pelaku usaha yang tidak membentuk LKS Bipartit. Hal ini terjadi pada pembentukan LKS Bipartit menyusul diundangkannya Perppu yang menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023. Meskipun UU Cipta Kerja mewajibkan perusahaan dengan lebih

⁵ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003) h. 23.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2005) h.15.

dari 50 pekerja untuk membentuk LKS Bipartit, ketiadaan aturan pelaksana yang spesifik mengenai sanksi administratif menciptakan ketidakpastian hukum.⁷ Perubahan signifikan dalam UU Cipta Kerja telah menyebabkan ketidakpastian hukum, terutama dalam hal ketentuan yang mengatur LKS Bipartit. Sebelumnya, pembentukan LKS Bipartit dan sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggarnya diatur secara rinci dalam UU No. 13/2003. Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, beberapa ketentuan tersebut tidak lagi relevan atau jelas, terutama terkait mekanisme penegakan sanksi administratif.⁸

Di dalam pandangan tatanan sanksi penegak hukum dengan adanya sanksi, pelaksanaan norma tersebut akan menjadi lebih efektif, sehingga pada akhirnya menunjukkan tingkat keberhasilan dan kegunaan dari peraturan perundang-undangan yang diberlakukan.⁹ Sanksi juga dimaksudkan untuk mencegah pelanggaran hukum di masa mendatang, dengan memberikan ancaman hukuman, dimaksudkan agar individu menahan diri untuk tidak melanggar hukum, yang dapat diartikan sebagai peringatan untuk tidak melanggar peraturan yang berlaku. Fokus utama dalam penelitian ini adalah membahas ketidakjelasan atau kekosongan hukum dalam peraturan pelaksana, khususnya terkait sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak membentuk LKS Bipartit, Jenis sanksi administratif dapat bervariasi mulai dari level paling ringan hingga yang paling berat. Sanksi administratif yang lebih berat berpotensi untuk lebih efektif jika dibandingkan dengan penerapan sanksi pidana. Terkait dengan pokok bahasannya, suatu undang-undang tidak serta merta mengharuskan adanya pengaturan hukuman karena penerapannya tidak selalu menjamin peningkatan efektivitas. Seperti yang telah dikatakan, hukuman tidak selalu diterapkan ketika penegak hukum menegakkan hukum.

Biasanya dalam pengamatan, bagian perihal dalam surat menyebutkan "Perihal: peringatan/teguran lisan." Meskipun sifatnya lisan, pemberitahuan ini dibuat dalam bentuk tertulis untuk memudahkan pembuktian. Pemberitahuan lisan sulit untuk dibuktikan, sementara jika dilakukan secara tertulis, dokumen tersebut dapat disimpan dan memudahkan proses pembuktian. Teguran atau peringatan lisan dapat diberikan lebih dari satu kali, sebelum akhirnya diambil langkah untuk memberikan sanksi administratif yang lebih lanjut.¹⁰ Pihak yang berwenang memberikan sanksi administratif ialah Menteri Ketenagakerjaan dan hal ini di atur dalam Peraturan menteri ketenagakerjaan selanjutnya disebut permenaker, Permenaker diamanatkan oleh suatu lembaga yang bersifat mengikat secara hukum dan mengatur dengan tujuan menerapkan UU dan peraturan yang lebih ketat. Peraturan yang mengatur tentang pembentukan dan susunan keanggotaan LKS Bipartit dituangkan dalam Permenaker Nomor 32/MEN/XII/2008.

Aspek-aspek tanggung jawab LKS Bipartit, seperti kebutuhan untuk mendokumentasikan dan melaporkan kepada instansi terkait, serta proses pembentukan dan keanggotaannya diatur dalam Permenaker Nomor 32. Meskipun demikian, Peraturan Menteri Nomor 32 hanya mengatur satu dari dua komponen yang diamanatkan dalam UU

⁷ *Ibid.*

⁸ Maha, M. A. R., & Harahap, A. M. (2023). Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 346-352. Doi : <https://doi.org/10.29210/1202322949>

⁹ Auliya Rahmania, "Urgensi Pengaturan Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mela ksanakan Corporate Social Responsibility," *Unes Law Review* 6, no. 2 (2023): 4780-88, <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/1305>.

¹⁰ Kasno, Gatot Dwi Hendro Wibowo, and Chrisdianto Eko Purnomo, "Pengenaa Sanksi Administrasi Bidang Telekomunikasi Pasca UU Cipta Kerja," *Jatiswara* 39, no. 1 (2024): 26-44, doi: <https://doi.org/10.29303/jtsw.v39i1.604>.

Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, komponen ini terdiri dari keputusan menteri yang mengatur langkah-langkah pembentukan LKS Bipartit. Peraturan Menteri Nomor 32 yang merupakan bagian dari peraturan pelaksanaan, tidak memenuhi kebutuhan Pasal 190 tentang perlunya penerapan sanksi administratif atas ketidakpatuhan dalam pelaksanaannya. Perppu Cipta Kerja melakukan sejumlah penambahan yang signifikan untuk memenuhi kebutuhan penegakan sanksi administratif yang tidak tercakup dalam Permenaker Nomor 32 maupun UU Ketenagakerjaan. Pemerintah Pusat dan Daerah memiliki keleluasaan tambahan dalam menegakkan sanksi administratif berkat Perppu ini, tetapi penting untuk diingat bahwa, mengingat kekosongan regulasi, hukuman tersebut tidak boleh dijatuhkan begitu saja. Ketiadaan peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur hukuman administratif yang berkaitan dengan ketidakpatuhan dalam pembentukan LKS Bipartit merupakan hambatan bagi kemampuan pemerintah untuk menegakkan sanksi tersebut.

Selanjutnya terkait dengan pembahasan kekosongan hukum dalam penerapan lks bipartit setelah berlakunya Undang Undang Cipta Kerja Nomor 06 Tahun 2023 terdapat kekosongan hukum (*Rechtvacuum*) kekosongan hukum ini terjadi karena tidak adanya aturan teknis yang jelas terkait mekanisme pemberian sanksi administratif terhadap perusahaan yang mengabaikan kewajibannya dalam membentuk Lks Bipartit, Berdasarkan Teori Kekosongan Hukum seperti yang di jelaskan Vaihinger dan Fuller dalam Teori Fiksi Hukum, Meskipun tidak ada sanksi eksplisit seluruh pihak termasuk perusahaan di anggap memahami kewajiban hukum yang berlaku. Berikut adalah Tabel 1, yang menunjukkan perbedaan Lks Bipartit terdahulu dan sekarang:

Tabel 1. Perbedaan Lks Bipartit Sebelum Cipta Kerja Dan Lks Bipartit Setelah Cipta Kerja

| No. | Aspek | LKS Bipartit Terdahulu | LKS Bipartit Sekarang |
|-----|-------------------------|---|---|
| 1. | Dasar Hukum | Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. | Berdasarkan UU Cipta Kerja (Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020). |
| 2. | Peran Serikat Pekerja | Serikat pekerja memiliki peran yang kuat dalam pengambilan keputusan dan negosiasi. | Peran serikat pekerja mungkin mengalami penurunan dalam beberapa aspek ,tergantung pada kebijakan perusahaan. |
| 3. | Dampak Terhadap Pekerja | Perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja. | Mungkin ada risiko lebih tinggi bagi pekerja terkait pemutusan hubungan kerja dan ketidakpastian kerja. |

| | | |
|--|---|--|
| 4. Sanksi dan Penegakan, Terhadap Perusahaan | Sanksi terhadap pelanggaran lebih tegas dan terperinci. | Saksi Administratif ada, akan tetapi tidak ada peraturan pelaksana pemberian sanksi terhadap perusahaan yang melanggar kewajibannya. |
|--|---|--|

Ketiadaan aturan pelaksana mengenai sanksi administratif menimbulkan hambatan dalam penegakan hukum dan implementasi kewajiban pembentukan LKS Bipartit. Hal ini menyebabkan banyak bisnis tidak memenuhi tanggung jawabnya, yang dapat menghambat pengembangan hubungan kerja yang positif dan efektif, dari semua pembahasan di atas penulis berkeyakinan bahwa ada kekosongan hukum dalam penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan yang tidak membuat LKS Bipartit dikarenakan regulasi atau peraturan tentang penerapan sanksi ini belum ada sehingga membuat kekosongan hukum terjadi dikalangan perusahaan yang dimana dapat merugikan pihak serikat pekerja dan menguntungkan pihak perusahaan yang mengambil kesempatan dalam ketiadaan peraturan pelaksana sanksi administratif. Diperlukan langkah segera dari pemerintah untuk menyusun regulasi teknis yang mengatur mekanisme penegakan sanksi administratif. Selain itu, sosialisasi yang lebih intensif kepada pihak pengusaha dan pekerja perlu dilakukan agar kewajiban pembentukan LKS Bipartit dapat dipahami dan dilaksanakan secara efektif.

B. Akibat Hukum Apabila Perusahaan tidak membentuk LKS Bipartit.

Secara hukum (*de jure*), pengusaha yang tidak membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dianggap telah melanggar Pasal 106 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. Terdapat konsekuensi hukum yang jelas bagi pengusaha tersebut. Perusahaan dengan jumlah karyawan 50 orang atau lebih wajib mematuhi ketentuan ini. Sesuai dengan Pasal 190 UU Ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat mengakibatkan sanksi administratif seperti peringatan tertulis, teguran, pencabutan izin, dan pembatasan kegiatan usaha. Namun, efektivitas penerapan sanksi ini terhambat oleh belum adanya peraturan teknis yang mendetail, sehingga menimbulkan kekosongan hukum (*rechtvacuum*) dalam implementasi sanksi tersebut.¹¹

Secara praktis (*de facto*), ketidakpatuhan pengusaha dalam membentuk LKS Bipartit dapat mengakibatkan lemahnya mekanisme penyelesaian konflik di tingkat perusahaan. LKS Bipartit dirancang sebagai sarana mediasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja, sehingga ketiadaannya dapat meningkatkan potensi konflik yang sulit diselesaikan secara internal. Selain itu, kurangnya forum ini juga berdampak negatif pada motivasi pekerja, karena mereka kehilangan saluran formal untuk menyampaikan aspirasi atau menyelesaikan keluhan secara kolektif. Hal ini pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan ketidakpuasan di lingkungan perusahaan.¹² Teori

¹¹ Harahap, A. M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara, 2020). h.29

¹² Siswanto, W., Adityaningrum, N., & Purnomowati, R. D. (2023). Pelembagaan LKS Bipartit di Tingkat Perusahaan sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Tempat Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1922-1931. Doi : <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.386>

pluralisme dalam hubungan industrial menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, yang dapat dicapai melalui dialog sosial yang melibatkan semua pihak terkait. Dengan tidak adanya LKS Bipartit, keseimbangan ini sulit tercapai sehingga hubungan industrial menjadi kurang harmonis. Secara moral, penting bagi pengusaha untuk menjaga amanah dan mematuhi aturan yang telah disepakati. Al-Qur'an dalam Surah Al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) serta janganlah kamu mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.” Mengingatkan pentingnya menjaga amanah dan kepercayaan, yang merupakan kewajiban agama dan sosial. Mengkhianati amanah, termasuk dalam hal pembentukan LKS Bipartit, dapat merusak keadilan dan harmoni dalam kehidupan bermasyarakat.

Sehingga hasil dari analisis akibat hukum apabila pengusaha tidak membentuk lks bipartit ialah Secara *de jure*, pengusaha yang tidak membentuk LKS Bipartit dianggap melanggar UU. Berdasarkan Pasal 190 UU Nomor 6 Tahun 2023, pelanggaran ini dapat dikenakan sanksi administratif, seperti teguran, peringatan tertulis, hingga pencabutan izin usaha. Namun, efektivitas penerapan sanksi ini terhambat oleh belum adanya peraturan teknis yang mendetail, yang menimbulkan situasi *rechtvacuum* atau kekosongan hukum dalam implementasi sanksi, Sehingga *de facto*, ketidakpatuhan pengusaha dapat mengakibatkan lemahnya mekanisme penyelesaian konflik di tingkat perusahaan. LKS Bipartit dirancang sebagai sarana mediasi dan konsultasi, sehingga ketiadaannya dapat meningkatkan potensi konflik yang sulit diselesaikan secara internal. Hal ini dapat menyebabkan perselisihan dibawa langsung ke hadapan entitas luar, seperti badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang lebih mahal dan memakan waktu.

Menggunakan teori pluralisme dalam hubungan industrial teori ini sangat relvan untuk pembahasan ini, Teori pluralisme dalam hubungan industrial menekankan pentingnya keberagaman aktor dan kepentingan yang terlibat dalam proses interaksi antara pekerja dan pengusaha, dalam perspektif ini, hubungan industrial tidak hanya melibatkan dua pihak utama, tetapi juga melibatkan berbagai pihak lain seperti pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah. Pluralisme berusaha menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, yang dapat dicapai melalui dialog sosial yang melibatkan semua pihak terkait. Regulasi pemerintah juga dianggap penting dalam menciptakan kerangka kerja yang adil, bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memastikan keberlangsungan operasi pengusaha, maka teori pluralisme memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai pembentukan Lks Bipartit, dengan membentuk LKS Bipartit, perusahaan dapat mengakomodasi kebutuhan pengusaha dan pekerja dalam forum yang seimbang dan konstruktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis kekosongan hukum (*rechtvacuum*) dalam pembentukan LKS Bipartit pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang tersebut mewajibkan perusahaan dengan lebih dari 50 pekerja untuk membentuk LKS Bipartit, ketiadaan aturan teknis yang jelas mengenai sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mematuhi kewajiban ini menciptakan

ketidakpastian hukum. Akibatnya, banyak perusahaan tidak membentuk LKS Bipartit, yang berpotensi meningkatkan konflik antara pekerja dan pengusaha serta menghambat terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Selain itu, ketidakjelasan sanksi administratif membuat pengusaha merasa tidak tertekan untuk mematuhi kewajiban tersebut, sementara pekerja merasa tidak terlindungi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya regulasi teknis yang jelas mengenai mekanisme penegakan sanksi, sosialisasi yang lebih masif, serta peningkatan partisipasi aktif dari pengusaha dan pekerja dalam pembentukan LKS Bipartit untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif.

REFERENSI

- Auliya Rahmania, "Urgensi Pengaturan Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mela ksanakan Corporate Social Responsibility," *Unes Law Review* 6, no. 2 (2023): 4780–88, <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/1305>.
- Dinas Ketenagakerjaan Balikpapan. LKS Bipartit Solusi Tepat untuk Kemajuan Perusahaan dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, 2024 <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh>.
- Effendy, E. E., & Evan, E. (2024). Analisis Penerapan Hukum Dalam Pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit: Tinjauan Terhadap Kekosongan Hukum Pra Dan Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Unes Law Review*, 6(3), 9307–9318. Doi : <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>.
- Harahap, A. M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Kasno, Gatot Dwi Hendro Wibowo, and Chrisdianto Eko Purnomo, "Pengenaaan Sanksi Administrasi Bidang Telekomunikasi Pasca UU Cipta Kerja," *Jatiswara* 39, no. 1 (2024): 26–44, doi: <https://doi.org/10.29303/jtsw.v39i1.604>.
- Maha, M. A. R., & Harahap, A. M. (2023). Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 346–352. Doi : <https://doi.org/10.29210/1202322949>.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Putra, D. K., & Nusantara, A. G. (2020). Efektivitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(1), 192-210. Doi : <https://doi.org/10.56259/jwi.v1i1.17>.
- Siswanto, W., Adityaningrum, N., & Purnomowati, R. D. (2023). Pelembagaan Lks Bipartit Di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1922–1931. doi: <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i8.386>.
- Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.