



as-Shahifah:

Journal of Constitutional Law and Governance, Vol.3 No.2 - 2023: (page 96 - 120)

ISSN: 2829-4246, E-ISSN: 2829-6206

DOI: <http://doi.org/10.19105/asshahifah.v3i2.10149>

Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Satrya Yudha Prabawa

Universitas Airlangga Surabaya

email: satrya.yudha.prabawa@gmail.com

Sulaiman

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

email: dzuliman3@gmail.com

Abstract

In the process of resolving industrial relations disputes, there are two steps that can be taken, namely through litigation and non-litigation (court or out of court), based on Law Number 2 of 2004 concerning industrial relations dispute settlement. It is part of the steps for resolving industrial disputes outside the court (non-litigation) through bipartite negotiations. The bipartite negotiation pathway is an obligation for workers (laborers) and employers to be able to do it when there are disputes or differences of opinion that have the potential to cause impacts and conflicts in industrial relations. Based on the provisions contained in Article 2 of Law Number 2 of 2004, it describes the types of industrial relations disputes including; first; rights dispute, second; conflict of interest, third; layoff disputes, and fourth; disputes between trade unions/labor unions in a particular company. Thus the implementation of the settlement through non-litigation steps with bipartite efforts can be carried out within the period determined by law, namely, no later than 30 (thirty) working days from the start of the bipartite negotiations, then based on Article 6 paragraph 2 of the Law number 2 of 2004 states that every negotiation that takes place

Author correspondence email: email penulis dzuliman3@gmail.com

Available online at: <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/asShahifah/>

Copyright (c) 2022 by as-Shahifah. All Right Reserved

must be recorded or the results of bipartite negotiations must be recorded. The approach used in this study uses normative and empirical legal approaches, based on this method researchers can clearly know and study doctrinal laws and the implementation of laws applied in society. thus researchers in providing views or ideas in solving legal problems that occur in society.

Keyword:

Dispute, Implementation, Bipartite Negotiations, Industrial Relations

Abstrak

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat dua langkah yang dapat dilakukan, yaitu melalui jalur litigasi maupun nonlitigasi (jalur pengadilan atau diluar pengadilan), berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Merupakan bagian dari langkah penyelesaian perselisihan industrial di luar pengadilan (non litigasi) adalah dengan melalui perundingan bipartit. jalur perundingan bipartit tersebut merupakan kewajiban bagi para pekerja (buruh) dan pengusaha untuk dapat dilakukan ketika terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat yang berpotensi mengakibatkan dampak dan pertentangan dalam hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan yang terkandung dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan jenis perselisihan hubungan industrial diantaranya; pertama; perselisihan hak, kedua; perselisihan kepentingan, ketiga; perselisihan PHK, dan keempat; perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tertentu. Dengan demikian dalam implementasi penyelesaiannya melalui langkah non litigasi dengan upaya bipartit dapat dilakukan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang yaitu, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak awal dimulainya perundingan bipartit tersebut, kemudian berdasarkan pasal 6 ayat 2 Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa setiap perundingan yang dilakukan harus tercatat atau dibuatkan hasil risalah perundingan bipartit. Pendekatan yang digubakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dan empiris, berdasarkan metode tersebut peneliti dapat dengan lugas mengetahui dan mengkaji hukum doctrinal beserta

implementasi hukum yang diterapkan dalam masyarakat. dengan demikian peneliti dalam memberikan pandangan atau gagasan dalam memecahkan permasalahan hukum yang terjadi di masyarakat.

Kata Kunci:

Perselisihan, Implementasi, Perundingan Bipartit, Hubungan Industrial

Pendahuluan

Ditengah kemajuan, perkembangan dan persaingan yang amat pesat dalam kontestasi global abad ini, harus disadari bahwa tenaga pekerja atau para buruh dalam sebuah perusahaan manapun selama kedua belah pihak antara pekerja dan perusahaan sama-sama mengikat diri dalam sebuah perjanjian kerja, maka keduanya mempunyai tanggungjawab dihadapan hukum berkaitan dengan ikatan perjanjian (kontrak) yang dilakukan. Namun dalam implementasinya masih banyak masyarakat yang belum benar-benar memahami secara lebih spesifik tentang perikatan tersebut, sehingga ketika dihadapkan pada problem yang terjadi tentang perselisihan atau perbedaan pendapat dengan pihak perusahaan mereka kebingungan dan tidak mengetahui langkah apa yang harus dilakukan. Ditambah lagi mereka tidak memahami regulasi dan langkah hukum (upaya hukum) yang harus dilakukan.

Sebelum membahas lebih jauh tentang perselisihan dan penyelesaian hubungan industrial, perlu kiranya untuk mengetahui terlebih dahulu apa pengertian dari hubungan industrial. Secara definitif arti dari hubungan industrial berdasarkan pengertian sebagaimana bunyi Pasal 3 ayat 16 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa; hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbangun antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa, terdiri dari unsur pengusaha, pekerja (buruh) dan Pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Namun dari pandang Abdul Hakim mengartikan bahwa hubungan industrial di Indonesia

mempunyai perbedaan yang cukup jelas berdasarkan cirinya dengan negara lain, perbedaan tersebut yaitu¹:

1. Adanya pengakuan dan keyakinan bahwa para pekerja (buruh) tidak hanya sebatas mencari nafkah saja, melainkan sebagai bentuk pengabdian terhadap tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara;
2. Pekerja tidak dianggap sebagai faktor atau alat produksi, namun sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat;
3. memposisikan pekerja dan pengusaha tidak dalam perbedaan kepentingan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Jika melihat praktek atau keadaan yang sering terjadi dilapangan, banyak sekali ketimpangan yang terjadi dalam hubunngannya dengan perusahaan dan para buruh (pekerja) yang mana keduanya sudah melakukan kesepakatan kontrak (perjanjian kerja) satu sama lain (saling menguntungkan), akan tetapi banyak kejadian yang justru merugikan salah satu pihak seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) yang seringkali dilakukan oleh pihak perusahaan. Kejadian tersebut selain merugikan para buruh yang harus rela kehilangan pekerjaannya juga berdampak terhadap bertambahnya jumlah pengangguran, stabilitas ekonomi negara dan juga berdampak pada sektor sosial seperti kelaparan juga pada aspek lainnya. Bahkan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut tidak diukur dari seberapa besar kesalahan yang dilakukan para buruh, artinya kesalahan kecilpun juga sering berdampak terhadap pemutusan kerja sebagai konsekuensi yang harus diterima oleh buruh, tanpa adanya kemampuan untuk melakukan tuntutan maupun perlawanan².

Dengan demikian ditengah ketidak pahaman hukum dan tidak adanya kekuatan untuk melakukan perlawanan, maka sebagian dari mereka yang tidak paham dengan hal tersebut hanya bisa pasrah dengan permasalahan yang sedang dihadapi. Padahal jika lihat dari aspek hukum

¹Abd. Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung;PT. Citra Aditya Bakti, 2009), h.50.

² Mangaraja Manurung, *Menyelesaikan Hubungan Inndustrial Melalui Perundangan Bipartit*, (Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 2, No. 4 Januari-Juni 2018), h. 2

(yuridis) pada dasarnya posisi buruh (pekerja) dengan pengusaha sama rata atau sejajar, sekalipun secara sosial ekonomi memiliki perbedaan yang cukup jelas. Sehingga berkaitan dengan kejadian tersebut sejatinya merupakan tanggungjawab kedua belah pihak dan sepenuhnya diserahkan kepada mereka untuk melakukan perundingan agar terpenuhinya asas keadilan dan selanjutnya dapat menjadi produk hukum yang mempunyai legal standing dalam mengatur hak dan kewajiban keduanya.

Metode

Pendekatan yang digubakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dan empiris, berdasarkan metode tersebut peneliti dapat dengan lugas mengetahui dan mengkaji hukum doctrinal beserta implementasi hukum yang diterapkan dalam masyarakat. dengan demikian peneliti dalam memberikan pandangan atau gagasan dalam memecahkan permasalahan hukum yang terjadi di masyarakat³.

Dalam upaya memperoleh data sebagai rujukan atau bahan pembahasan maupun analisis, maka langkah yang dilakukan penulis diantaranya adalah:

1. Sifat dari penelitian yang dilakukan penulis yaitu deskriptif analitis; adalah bentuk penelitian yang bertujuan menggambarkan realita dan fakta secara kongkrit, sistematis dan akurat berdasarkan teori hukum dan implementasinya⁴;
2. Pendekatan yang dilakukan penulis adalah dengan metode yuridis normatif; merupakan suatu pendekatan dengan menekankan penelitian pada teori, kaidah (norma), dan sistematika hukum;
3. Secara truktural tahapan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan bahan hukum baik primer, sekunder maupun tersier;

³J. Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenada Media Group, 2018), h. 153.

⁴Soejono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta; UI Press, 2007), h.9.

- a. Bahan primer: adalah bahan hukum paling fundamental dalam penelitian hukum dan mengikat dalam kaitanya dengan focus penelitian, seperti;
 - 1) Undang-undang Dasar 1945;
 - 2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 4) Perma Nomor 1 Tahun 2006 tentang Mediasi.
- b. Bahan sekunder: merupakan bahan hukum yang berkaitan erat dengan bahan hukum primer (bahan utama) yang bertujuan untuk menganalisis bahan primer, seperti Jurnal, pendapat ahli dan teori tokoh yang berhubungan dengan objek penelitian;

Bahan tersier: adalah bahan pendukung yang memberikan pengertian jelas bahan hukum primer maupun sekunder, seperti halnya kamus, internet, surat kabar, artikel dan sebagainya.

Hasil dan Pembahasan

Sengketa Perselisihan Industrial

Sengketa perselisihan industrial jika dilihat dari maknanya secara definitif, mengacu pada ketentuan yang terdapat dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, mengartikan bahwa hubungan industrial adalah, perbedaan pendapat yang berakibat pada timbulnya pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, disebabkan perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Secara prinsip konsep penerapan hubungan industrial di Indonesia berangkat dari asas Pancasila, dalam prinsip tersebut menghendaki adanya penyelesaian permasalahan, perselisihan maupun sengketa dalam hubungannya dengan industrial harus diselesaikan melalui prinsip Pancasila⁵. Hubungan industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan

⁵ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h, 289.

yang terjalin antar pihak atau pelaku produksi barang dan jasa (pekerja/buruh) dengan pengusaha dan pemerintah yang berangkat dari dasar-dasar yang terkandung dalam nilai-nilai Pancasila sebagai manifestasi dari keseluruhan kandungan sila-sila dan Undang-undang Dasar 1945, seiring dengan bertumbuh kembangnya kebudayaan dan kepribadian Nasional bangsa Indonesia⁶.

Peningkatan hubungan industrial di Indonesia bertujuan untuk mengatur dan menstabilkan situasi dalam ruang Industri, Sudomo sebagai mantan Menteri Tenaga Kerja adalah figur penting yang berperan maksimal dalam pemikiran dan perkembangan Hubungan Industrial di Indonesia dirinya menggalakkan sistem tersebut dengan maksud untuk:

1. Menciptakan keadaan yang tenang dan stabil dalam dunia kerja;
2. Adanya hubungan yang seimbang dan harmonis antar pihak, baik pengusaha maupun karyawan;
3. Tidak adanya pemisah (sektoral) yang di wakili dalam hubungan buruh majikan, sehingga menggambarkan adanya pertentangan kepentingan.

Pada era perkembangan dan persaingan dunia industri banyak sekali permasalahan dan perselisihan yang semakin kompleks, penyelesaian sengketa ketenaga kerjaan atau perselisihan hubungan industrial sulit terkendali, dengan demikian diperlukan adanya sistem atau konsep penyelesaian perselisihan tersebut secara prosedural, sehingga diperlukan adanya suatu badan atau institusi yang fokus dalam mekanisme pengendalian dan penyelesaian perselisihan industrial secara lebih efektif, cepat, tepat, adil, dan terjangkau (murah).

Dengan didasarkan pada pengertian diatas mengenai makna dari perselisihan hubungan industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) memberikan pengklasifikasian tentang Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial antara lain adalah:

⁶ Siswanto S., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 40.

1. Perselisihan kepentingan; merupakan bentuk perselisihan yang timbul akibat dari adanya perbedaan pendapat atau tidak adanya kepentingan yang sama terhadap suatu perbuatan dan atau perubahan tertentu dalam syarat-syarat bekerja, kesemuanya tertuang dan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (Pasal 1 Angka 3).
2. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); adalah perselisihan yang terjadi akibat tidak adanya kesesuaian argumentasi atau pendapat terhadap tindakan Pengahirak Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan salah satu pihak (sepihak) (Pasal 1 angka 4). Problem yang sering terjadi dalam dunia industrial adalah PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan berbagai alasan, sehingga dikeluarkan surat PHK kepada pekerja baik karena faktor pribadi atau karena perusahaan tidak lagi membutuhkan tenaga pekerja dibidang tertentu. Sedangkan dari pekerja sendiri juga bias melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan karena perusahaan sudah tidak lagi bertanggungjawab dengan perjanjian yang telah disepakati atau karena perusahaan berlaku sewenang-wenang⁷;
3. Perselisihan hak; perselisihan yang terjadi akibat tidak terpenuhinya hak, sehingga berimbas pada adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran mengenai peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerjasama; (Pasal 1 angka 1).
4. Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan; adalah bentuk perselisihan sesama serikat buruh (pekerja) dalam satu lokasi perusahaan lain. Hal ini dikarenakan tidak adanya kesepakatan yang sama mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban dalam suatu pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

Dalam hubungannya dengan pengertian dari perselisihan hak diatas, menurut Lalu Husni dalam karyanya menyebutkan bahwa perselisihan hak tersebut merupakan perselisihan hukum dikarenakan perselisihan itu

⁷ Ahmad Jalis, dkk, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan; Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, Cet. XII, 2005), h. 49

timbul akibat dari adanya pelanggaran kesepakatan sebagaimana yang telah dibuat oleh para pihak, bahkan termasuk juga hal-hal yang telah ditentukan dalam SOP (aturan) perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku⁸. Perselisihan hak berkaitan dengan sebuah kesepakatan kedua belah pihak yang dicerai, artinya timbulnya perselisihan hak ini dikarenakan pihak kesatu atau kedua-duanya sama-sama tidak mendapatkan hak-hak nya sebagaimana bentuk perjanjian (kesepakatan) awal yang dilakukan baik tertulis ataupun tidak.

Disisi lain Imam Soepomo berpandangan tentang timbulnya perselisihan kepentingan, dirinya berpendapat bahwa perselisihan kepentingan muncul akibat dari adanya ketidak sesuaian pemahaman tentang syarat-syarat kerja dan atau tentang keadaan dunia perburuhan (pekerja)⁹. Begitupula Mumuddi Khan berpendapat tentang perselisihan kepentingan yaitu; *Involve disagreement over the formulation of standarts terms and condition of employment, as exist in a deadloack in collective bargaining negotiations*. Perselisihan kepentingan adalah akibat dari adanya ketidaksepakatan mengenai perumusan persyaratan dan standarisasi kerja, seperti halnya menemui jalan buntu dalam sebuah negosiasi kolektif yang semakin meningkat¹⁰.

Sedangkan berkaitan dengan timbulnya perselisihan antar sesama serikat pekerja (buruh), pada umumnya perselisihan dalam suatu perusahaan dapat terjadi dikarenakan adanya wadah serikat pekerja atau serikat buruh terbentuk lebih dari satu wadah. Keadaan tersebut sangat mungkin terjadi disebabkan karena adanya jaminan hak kebebasan dalam berserikat, sebagaimana yang terdapat dalam ketetapan Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (buruh)¹¹. Jika diperhatikann lebih jauh pada dasarnya perselisihan serikat buruh ini bukan bagian dari

⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Industrial Melalui Pengadilan dan Luar Pengadilan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.43.

⁹ Ibid, h. 44

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, Cet, XIII, 1991), h.01.

¹¹ Abd. Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: PT. Citra Aditia, 2010), h.99

perselisihan hubungan industrial, melainkan suatu bentuk perselisihan di luar batas teritori industrial. Sebagaimana yang sudah diketahui bersama secara definitif bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah pertentang pihak-pihak yang terlibat langsung dalam kesepakatan perjanjian, seperti hubungan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan para pekerja (buruh) yang saling terikat dalam satu bentuk perjanjian bersama dengan adanya suatu hak dan tanggungjawab yang saling mengtungkan satu sama lain.

Penyelesaian Perselisihan Industrial

Makna dari penyelesaian perselisihan atau sengketa industrial (PPhi), secara umum sudah tertuang dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Pada poinnya yang dimaksud dengan perselisihan tersebut adalah adanya perbedaan pendapat satu sama lain antar pihak yang melakukan kesepakatan perjanjian dan saling mengikat keduanya. Dalam perselisihan tersebut berkaitan dengan hak, kepentingan, mengenai hubungan kerja dan perselisihan dengan sesama buruh dalam satu rumpun perusahaan tertentu.

Secara formil, hukum yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku di rung lingkup peradilan umum. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat dibedakan menjadi dua bagian dan hal inipun jugaberlaku umum dalam penyelesaian kasus hukum lainnya baik perdata maupun pidana. Dintara proses penyelesaian perselisihan hubungan indusrtrial yaitu:

1. Penyelesaian melalui pengadilan (litigasi); adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan Industri dengan mekanisme dan prosedur tertentu sebagaimana undang-undang yang berlaku. sehingga berdasarkan putusan hakim tersebut (berkekuatan hukum tetap) sudah dapat dijadikan sebagai legal standing terhadap suatu permasalahan yang ada;
2. Penyelesaian melalu luar pengadilan (non litigasi); merupakan langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar ruang lingkup pengadilan, langkah ini secara teknis dilakukan dengan bentuk perundingan dan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih untuk

menemukan solusi terbaik satu sama lain, sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Salah satu dari langkah hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan (non litigasi) diantaranya melalui merundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi, yurisdiksi Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah memberikan arah yang cukup jelas tentang bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Selain itu langkah penyelesaian non litigasi ini dilakukan untuk menyelesaikan sengketa ketenaga kerjaan, sedangkan pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutuskan sengketa ketenaga kerjaan juga perselisihan hubungan industrial.

Bentuk perdamaian yang dilakukan diluar pengadilan sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang PPHI merupakan salah satu upaya guna mengatasi permasalahan penumpukan perkara di pengadilan¹². Selain itu juga bertujuan untuk memperkuat dan memaksimalkan fungsi lembaga peradilan dalam menyelesaikan sebuah sengketa. Oleh sebab itu, selain sebagai lembaga yang bersifat adjudikatif (memutus) Lembaga peradilan juga sebagai salah satu *access to justice* terhadap seluruh elemen masyarakat pencari keadilan¹³. Dalam penyelenggaraan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas perlakuan yang sama di hadapan hukum dan keadilan, maka suatu pemeriksaan perkara harus di dahului dengan upaya perdamaian terlebih dahulu, sebab jika tanpa didahului langkah tersebut maka siding pemeriksaan perkara pada tahap selanjutnya menjadi batal demi hukum¹⁴.

Schingga berdasarkan hal tersebut, hakim tidak dapat serta merta melakukan proses beracara tahap lanjutan sebelum dilakukan langkah awal yaitu mendamaikan kedua belah pihak sebelum proses peradilan berjalan

¹² Dwi R. Astarini, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, (Bandung: PT. Alumnus, 2013), h. 5

¹³ Ibid, h. 5

¹⁴ Moch. Dja'is, RMJ, Koosmorgono, *Membaca dan Mengerti HIR*, (Semarang: Fakultas Hukum Undip, 2010), h. 41-42

pada tahap pemeriksaan dan seterusnya. Maka apabila ada hakim yang bertindak demikian, artinya langsung memasuki tahap pemeriksaan, jawab-menjawab dan seterusnya, maka dapat dikatakan bahwa hakim tersebut telah melanggar tata tertib beracara di pengadilan. Penyelesaian sengketa industrial dapat dilakukan melalui pengadilan (*in court*) atau di luar pengadilan (*out court*). Namun salah satu hal yang mempengaruhi timbulnya penyelesaian sengketa perselisihan di luar pengadilan dikarenakan adanya rasa ketidakpuasan terhadap hasil dari proses putusan pengadilan yang justeru memakan waktu lama dengan biaya yang cukup banyak.

Disamping itu, putusan yang dihasilkan dari proses pengadilan acapkali menimbulkan rasa ketidakpuasan tersendiri terhadap para pihak atau salah satu dari pihak-pihak tersebut merasa kalah atau dirugikan¹⁵. Dalam buku karangan Dewi Rizki Sri Astarini yang berjudul *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan* menyebutkan bahwa dalam proses mediasi dimungkinkan menghasilkan dua kemungkinan yaitu¹⁶;

1. Para pihak mencapai kesepakatan yang diharapkan bersama atau gagal mencapai kesepakatan tersebut;
2. Bentuk dari hasil kesepakatan yang dilakukan dapat diikat atau dikuatkan dengan akta perdamaian oleh kedua belah pihak di hadapan notaris PPAT.

Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur segala bentuk perselisihan yang terjadi antar pihak yang berserikat atau terikat dalam suatu hubungan perjanjian satu sama lain dengan asas kesepahaman untuk saling memberikan keuntungan (simbiosis mutualism), lebih-lebih dalam dunia kerja industri. Penyelesaian tersebut tetap mengedepankan konsep keadilan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, dalam sistem hukum, keadilan yang dirasa paling menentukan dan dapat mengukur sejauh mana keadilan tersebut dapat terwujud adalah dengan konsep keadilan proporsional, yaitu perwujudan bentuk keadilan dengan menempatkan pihak-pihak yang

¹⁵ Sri Mamudji, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Jurnal Hukum dan Pembangunan Vol. 34, No. 3, Juli-September 2004), h. 194

¹⁶ Tajuddin Noor, *Analisis Hukum Terhadap Penyelesaian Sengketa Hutang Pintang Melalui Akta Perdamaian*, (Jurnal Kaidah Hukum, Vol. 18, No. 3, 2016), h. 109

berselisih untuk menemukan bentuk kesepakatan yang benar-benar objektif dan dapat diterima sesuai dengan proporsinya.

Keadilan proporsional tersebut, merupakan sebuah konsep keadilan yang berkembang sejak zaman klasik (keadilan klasik). Konsep ini lahir dari adanya perpaduan dua unsur yaitu; keadilan dan proporsionalitas. Mengenai keadilan Plato mengartikan bahwa keadilan nilai utama dari negara yang baik, sedangkan seorang yang berlaku adil adalah individu (manusia) yang disiplin dengan Hasrat dikontrol oleh sebuah alasan tertentu. Dalam pemikirannya tersebut Plato lebih bertumpu pada konsep harmoni. Sedangkan dalam pandangan tokoh yang lain, seperti Aristoteles menekankan teori keadilan tersebut pada asas perimbangan atau proporsi, dirinya berpandangan bahwa dalam sebuah negara sesuatu itu harus dicita-citakan pada arah yang mulia yaitu kebaikan, sedangkan implementasi dari kebaikan tersebut harus terwujud dalam bentuk keadilan dan kebenaran.

Asas perimbangan sebagai bentuk penekanan atau proporsi dalam konsep teorinya Aristoteles bisa diperhatikan dari prakteknya, bahwa dalam ruang tersebut menekankan adanya kesamaan hak yang dapat diartikan sebagai bentuk kesamaan perlakuan yang harus dan wajib sama diantara orang-orang yang sama¹⁷. Dalam teori tersebut mengandung unsur keadilan atau asas keadilan proporsionalitas. Selain itu konsep keadilan dalam pandangan paham utilitarianisme yang diperkenalkan oleh Jeremy Bentham bersama muridnya yaitu Jhon Stuart Mills. Pada mulanya teori tersebut bercokol pada kebahagiaan manusia secara individu (perorangan), sebagai sebuah subjek yang berdiri sendiri, karena pada dasarnya manusia selalu mencari dan menemukan kebahagiaan untuk dirinya sendiri, kemudian dalam perkembangannya konsep ini menjadi lebih luas jangkauannya, yaitu menempatkan segala hal yang baik merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan umum (banyak orang).

Pandangan tentang keadilan proporsional menurut paham utilitarian adalah bentuk keadilan yang dapat memberikan manfaat terbanyak bagi

¹⁷ J.H. Rapar, *Filsafat Politik Plato*, (Jakarta: Rajawali Press, 1991), h. 82

mayoritas. Namun pandangan tersebut ditentang oleh pakar yang anti terhadap utilitarianisme, dia adalah Ronald Dworkin. Menurut pendapatnya konsep utilitarian merupakan sebuah ilusi yang semu bahkan salah karena menempatkan dan memperlakukan *equality* dalam wujud numerik (memaksimalkan kesejahteraan lebih banyak/ umum). Dalam pandangannya keadilan tidak terbatas pada jumlah atau angka-angka, tapi justru keadilan melampaui semua itu. Dirinya mengartikan bahwa *equality* tidak sebatas bertumpu pada numerik saja melainkan lebih kepada substansi atau dalam arti lain masyarakat harus diartikan sebagai tumpuan yang dituju dari diri mereka masing-masing, bukan hanya untuk mencapai tingkat kesejahteraan umum atau mayoritas¹⁸.

Dengan melihat beberapa penjelasan diatas pendapat para ahli mengenai konsep keadilan dan asas proporsionalitas, maka dalam hal ini penulis berpandangan bahwa keadilan yang setara (proporsional) merupakan bentuk keadilan yang tidak hanya bertumpu pada mayoritas melainkan juga secara individu. Selain itu keadilan proporsional adalah bentuk keadilan yang tidak sebatas alat *to serve majority or individual in majority ways* (pelayanan mayoritas atau individu dalam cara atau metode yang dilakukan atau ditentukan mayoritas), akan tetapi *to serve justice in the most just ways* (adalah untuk mencapai keadilan dengan cara yang paling adil). Konsep keadilan proporsionalitas tersebut menghendaki terpenuhinya empat unsur ayitu;

1. *Proper purpose* (tujuan yang semestinya); jika diperhatikan lebih dalam tujuan dari adanya produk hukum sebagai upaya untuk mengatasi perselisihan industrial (PHI), pada hakikatnya sudah melenceng dari koridor yang semestinya, aturan tersebut disusun untuk;
 - a. Sebagai trobosan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. Dasar hukum yang kokoh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
 - c. Adanya langkah-langkah hukum yang legal untuk para pencari keadilan;

¹⁸ R. Dworkin, *Conception of Utilitarianism*, (Belgia; Faculty of Law, Katholieke Universiteit Leuven, 1999), h. 11

- d. Pengontrol dan pengendali hubungan satu sama lain agar tidak saling merugikan. Namun pada faktanya, aturan tersebut dalam prakteknya justru sering menghadapi kendala dan menimbulkan masalah baru. Sehingga tidak dapat menyelesaikan sebuah perselisihan yang sedang dihadapi dengan baik.
2. *Rational connection*; perlunya kesesuaian peraturan yang saling mendukung satu sama lain, dalam konteks ini peraturan perselisihan hubungan industrial seringkali tidak memenuhi unsur atau asas proporsionalitas yang rasional antara produk hukum dengan fakta yang dihadapi masyarakat, sebab dalam prakteknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial kurang mampu menentukan kedudukan hukum yang benar-benar proporsional;
3. *Necessary means*; adanya Peraturan yang mengakomodir tentang perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat memberikan ruang solusi yang objektif dalam mengatasi segala bentuk perselisihan yang berkaitan dengan dunia industri. Akan tetapi semua itu tidak terjawab tuntas, pasalnya aturan PHI sendiri tidak benar-benar memberikan makna penting, sebab tidak mampu memberikan dampak keadilan dalam menyelesaikan perselisihan industrial tersebut;
4. *Proper relation*; merupakan bentuk hubungan yang semestinya, dengan mengedepankan bentuk kemanfaatan dengan tidak adanya gangguan terhadap hak-hak konstitusional setiap orang. Adanya peraturan tentang penyelesaian hubungan industrial ini, selain tidak dapat memenuhi tujuan yang semestinya, juga secara praktik seringkali mengorbankan hak konstitusional pekerja dalam mendapatkan perlakuan sama dihadapan hukum.

Bahkan dalam konsep equaliti, bentuk keadilan dalam memutuskan dan pelakuan yang sama dihadapan hukum harus benar-benar terwujud dengan baik sebagaimana mestinya berdasarkan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku dalam kaitannya dengan penyelesaian hubungan industrial. Melihat bagaimana bunyi dalam konsideran Undang-undang Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 28 D ayat (1) dan (2)

Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, menegaskan bahwa¹⁹:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil juga layak dalam hubungan kerja.

Selain dari langkah dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit adapula bentuk penyelesaian yang didasarkan pada ketentuan Undang-undang Nomor 22 tahun 1957. Muatan yang terkandung dalam ketentuan tersebut memuat dua jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan dua macam tipe, yaitu penyelesaian secara wajib dan secara suka rela²⁰;

1. Penyelesaian wajib: menurut M. Yahya Harapan, menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan dengan tiga tahap, yaitu:
 - a. Perundingan para pihak untuk mencari bentuk penyelesaian secara mandiri;
 - b. Apabila tahap ini gagal, maka pihak yang berselisih tersebut harus meminta bantuan penyelesaian lewat pegawai perantara; dan
 - c. Jika tahap inipun juga gagal, bentuk perselisihan harus diajukan pada Lembaga atau panitia penyelesaian perselisihan perburuan.
2. Penyelesaian suka rela: dari hasil penelitian M. Yahya Harahap secara normative empiris, maka dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Penyelesaian bipartite: merupakan bentuk penyelesaian yang dapat dilakukan secara mandiri oleh para pihak yang berselisih melalui musyawarah mufakat. Kedua belah pihak harus berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi dengan cara-cara yang transparan dan demokratis agar permasalahan dapat dengan mudah terselesaikan;

¹⁹Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

²⁰ Roni Saepul Rohman, *Perbandingan Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebelum dan Sesudah Kemerdekaan Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, (Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9, No. 8, Tahun 2021), h. 1271.

- b. Penyelesaian melalui pegawai perantara; adalah suatu penyelesaian perselisihan dengan cara melibatkan pihak lain, yaitu pegawai negeri sipil dari departemen terkait yang ditunjuk sebagai pegawai perantara oleh menteri tenaga kerja;
- c. Penyelesaian melalui panitia penyelesaian perselisihan perburuan atau industri, baik di tingkat pusat atau daerah.

Perundingan Bipartit

Aturan perundang-undangan yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial memberikan penegasan bahwa dalam hubungannya dengan perselisihan industrial lebih diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartite secara musyawarah guna mencapai kesepakatan bersama bagi kedua belah pihak²¹. Berdasarkan ketentuan tersebut para pihak antara pekerja dan pengusaha mengupayakan terlebih dahulu langkah penyelesaian dengan cara-cara perundingan²².

Upaya penyelesaian secara bipartit dikenal pula dengan istilah negosiasi, langkah ini merupakan bagian terpenting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Negosiasi ini dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak lainnya, hal ini bertujuan untuk dapat menemukan solusi yang tepat tanpa intervensi siapapun agar tercipta hubungan yang harmonis dan kreatif. Menurut pandangan Garry Goodpaster ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian oleh para pihak dalam melakukan negosiasi, karena semua itu dapat mempengaruhi jalannya negosiasi, yaitu²³;

1. Kekuatan tawar menawar;
2. Pola tawar menawar;
3. Strategi tawar menawar

Pertemuan jalur perundingan bipartit ini dalam penyelesaian sebuah perselisihan sebenarnya juga mempunyai output tersendiri. Sehingga

²¹ Pasal 3a ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

²² Mangaraja, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, (Jurnal Pionir, No. 4, 2018), h. 3

²³ Ari, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, (Yogyakarta, UII Press, 2019), h. 88

kemudian apabila terjadi sebuah kesepakatan perjanjian bersama maka harus pula disepakati hal-hal yang mencakup dalam sebuah perjanjian bersama tersebut secara terperinci, begirupula sebuah keharusan bagi kedua belah pihak jika perjanjian sudah disepakati untuk melakukan pendaftaran pada Pengadilan Negeri agar mempunyai kekuatan hukum eksekutorial. Selain itu apabila menemukan kebuntuan atau kegagalan dalam proses bipartit tersebut maka salah satu pihak dari keduanya dapat melakukan upaya hukum lain yaitu dengan jalut tripartit melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sekarela yang meliputi; mediasi, konsiliasi, dan arbitrase²⁴. Selanjutnya jika terjadi kegagalan dalam perundingan bipartit yang dilakukan, kedua pihak atau salah satunya bisamencatatkan perselisihan yang terjadi dengan melampirkan bukti-bukti upaya penyelesaian perselisihan yang telah dilakukan pada instansi berwenang, seperti bidang ketenagakerjaan setempat²⁵.

Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam pasal 136 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, di dalamnya menjelaskan tentang perselisihan hubungan industrial (perselisihan ketenaga kerjaan), apabila suatu perserikatan atau terdapat unsur kecacatan atau perselisihan dalam perikatan yang dilakukan para pihak,, maka pihak-pihak tersebut baik pengusaha dan pekerja (buruh) atau serikat pekerja mempunyai kewajiban untuk menemukan jalan terbaiknya melalui jalur musyawarah mufakat²⁶. Dari ketentuan tersebut maka, merupakan kewajiban para pihak yang berselisih untuk melakukan upaya penyelesaian terlebih dahulu melalui jalur non litigasi.

Makna peundingan secara definitif merupakan suatu upaya melalui perbincangan dan pembicaraan, tindakan persuasive (bujukan) dan kompromi untuk mencapai perjanjian atau kesepakatan bersama antar pihak yang berselisih tentang suatu permasalahan tertentu. Kedua belah pihak atau lebih yang memiliki kepentingan serupa (*common interest*) maupun

²⁴ Akbar, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, (DIH Jurnal Ilmu Hukum, No. 17; 20013), h. 8.

²⁵ Imam Budi, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jurnal Selisik, No. 5, 2017), h. 118.

²⁶ Pasal 136 ayat (1), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

kepentingan yang berbenturan atau bertolak belakang (*conflicting interest*) duduk bersama dan berbicara, negosiasi dan lainnya guna menemukan jalan tengah sebagai bentuk kesepakatan bersama²⁷. Hal ini sejalan dengan ketentuan hukum yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dalam aturan tersebut menyebutkan bahwa proses penyelesaian sebuah perselisihan yang berkaitan dengan industrial, wajib dan harus diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartite antar pihak secara musyawarah mufakat.

Lebih jauh lagi dalam pasal tersebut, semakin memberikan penegasan tentang pentingnya perundingan bipartite, dengan melibatkan pihak-pihak yang berselisih baik pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau antara serikat pekerja yang lain dalam satu naungan perusahaan yang berselisih. Maka dengan dasar hukum itulah para pihak tidak dapat mengabaikan pentingnya musyawarah mufakat yang tujuannya adalah untuk menyelesaikan segala bentuk perselisihan yang terjadi antar pihak melalui perundingan bipartit. Sepanjang berjalannya proses perundingan bipartit, diperlukan adanya bukti otentik dalam bentuk risalah hasil perundingan. Sebagaimana ketentuan dalam pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, antara lain memuat unsur-unsur berikut:

1. Identitas lengkap para pihak yang berselisih;
2. Lokus dan tempus perundingan dilakukan;
3. Substansi permasalahan dan alasan munculnya perselisihan;
4. Pandangan dan pendapat para pihak;
5. Hasil perundingan dalam bentuk kesimpulan (poin penting);
6. Tanggal dan Tanda tangan persetujuan para pihak dengan hasil perundingan.

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan industrial sejatinya mengikuti alur dan mekanisme yang sudah ditentukan dalam Undang-undang, namun sering kali kita temukan adanya ketidak pahaman prosedur dan mekanisme

²⁷ Ibid, 25-28

tersebut dari para pihak terutama para pekerja atau serikat pekerja. Sehingga mengakibatkan tidak adanya progres (stagnan) dalam penyelesaian permasalahan tersebut dan tidak ada kelanjutannya, kemudian pada akhirnya yang dirugikan adalah para pekerja yang merupakan pihak lemah. Lebih-lebih di lapangan kebanyakan pihak yang dirugikan memang para pekerja dan pengusaha juga sering melakukan keputusan-keputusan sepihak tanpa adanya kompromi pada para pekerja (buruh).

Dalam pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, telah mengatur deadline atau jangkawaktu (*limitative*) selama berjalannya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit hanya terbatas waktu selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ketetapan tanggal dimulainya perundingan bersama oleh para pihak. Jika dalam jangka waktu yang sudah ditentukan tersebut salah satu pihak melakukan penolakan untuk berunding atau perundingan telah dilakukan namun tidak ada hasil yang disepakati, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal. Dengan demikian apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan para pekerja (buruh), maka pihak-pihak tersebut diharuskan agar bersikap proaktif dalam melakukan perundingan guna menemukan solusi yang solutif untuk dapat disepakati dari kedua belah pihak yang berselisih. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat dikatakan sebagai Perundingan Bipartit, yaitu; bentuk musyawarah yang secara langsung dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih, yaitu pekerja dengan pengusaha.

Sepanjang langkah-langkah dan upaya hukum diluar pengadilan berjalan melalui perundingan, di dalamnya juga terdapat negosiasi yang berlangsung antar pihak yang bersengketa, negosiasi adalah bentuk komunikasi dua jalur yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan kesepakatan ketika para pihak sedang berkonflik. Negosiasi merupakan salah satu sarana untuk para pihak yang bersengketa (berselisih) guna mendiskusikan penyelesaian tanpa keterlibatan pihak lain (pihak ketiga) sebagai penengahnya. Negosiasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai²⁸:

²⁸Kamus Besar Bahasa Indonesia

1. Proses komunikasi tawar menawar melalui jalur perundingan untuk dapat menemukan kesepakatan bersama bagi kedua belah pihak;
2. Bentuk penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur perundingan yang dilakukan para pihak yang bersengketa.

Implementasi dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial di lapangan seringkali berjalan timpang, pasalnya posisi para pekerja (buruh) selalu ada pada keadaan yang lemah sehingga jika tidak diberikan peluang oleh pengusaha untuk melakukan upaya penyelesaian secara musyawarah melalui perundingan Bipartit, sekalipun sudah dimohonkan oleh para pekerja secara patut. Maka dengan berdasarkan ketentuan dalam perundang-undangan Pasal 4 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, kemudian para buruh dapat melakukan upaya lain dengan cara mengajukan dan mencatatkan segala bentuk permasalahan kepada instansi terkait seperti Kantor Dinas Ketenaga Kerjaan (Disnaker) setempat dengan membawa bukti-bukti upaya perundingan yang dilakukan juga membawa melengkapi berkas bukti pendukung lainnya berkaitan dengan perselisihan yang terjadi²⁹.

Terdapat beberapa prosedur pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit bagi para pengusaha dan pekerja, jika terdapat permasalahan yang terjadi. Maka jika mengacu terhadap ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, yaitu sebagai berikut³⁰:

1. Jangka waktu proses penyelesaian bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya tiga puluh hari terhitung sejak tanggal dimulainya perundingan (pasal 3 ayat 2);
2. Jika dalam jangka waktu tiga puluh hari tersebut salah satu pihak menolak berunding, atau sudah ada perundingan namun tidak membawakan hasil kesepakatan bersama, maka perundingan bipartit tersebut dinyatakan gagal (pasal 3 ayat 3);

²⁹Ibid, UU No. 13 Tahun 2004.

³⁰ Ibid, h. 32.

3. Adanya penanda tangan bersama oleh para pihak jika perundingan bipartit tersebut sudah mencapai atau menemukan kesepakatan (pasal 7 ayat 1);
4. Hasil perundingan yang sudah disepakati tersebut wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial (di pengadilan negeri wilayah setempat) oleh para pihak (pasal 7 ayat 3);
5. Apabila sudah didaftarkan maka diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama, juga merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perjanjian bersama (pasal 7 ayat 4);
6. Jika perjanjian yang sudah terdaftar tersebut diabaikan atau tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan permohonan eksekusi kepada pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan Negeri) dimana perjanjian bersama tersebut didaftarkan guna untuk penetapan eksekusi (pasal 7 ayat 5);
7. Jika perundingan bipartit dinyatakan gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak melakukan pencatatan perselisihannya kepada instansi yang berwenang dengan membawa bukti-bukti upaya perundingan bipartit tersebut (pasal 4 ayat 1); dan jika lampiran bukti-bukti tersebut kurang lengkap instansi terkait akan mengembalikannya untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak pengembalian berkas (pasal 4 ayat 2);
8. Dalam setiap perundingan bipartit harus dibuatkan risalah hasil dari perundingan tersebut yang di tanda tangani oleh para pihak (pasal 6).

Kesimpulan

Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur segala bentuk perselisihan yang terjadi antar pihak yang berserikat atau terikat dalam suatu hubungan perjanjian satu sama lain dengan asas kesepahaman untuk saling memberikan keuntungan (simbiosis mutualism), lebih-lebih dalam dunia kerja industri. Penyelesaian tersebut tetap mengedepankan konsep keadilan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum, dalam sistem hukum, keadilan yang dirasa paling menentukan dan dapat mengukur sejauh mana keadilan tersebut dapat terwujud adalah dengan konsep keadilan proporsional, yaitu

perwujudan bentuk keadilan dengan menempatkan pihak-pihak yang berselisih untuk menemukan bentuk kesepakatan yang benar-benar objektif dan dapat diterima sesuai dengan proporsinya secara bersama-sama. Pertemuan jalur perundingan bipartit ini sebagai upaya penyelesaian sebuah perselisihan sebenarnya juga mempunyai output tersendiri. Sehingga kemudian apabila terjadi sebuah kesepakatan perjanjian bersama maka harus pula disepakati hal-hal yang mencakup dalam sebuah perjanjian bersama tersebut secara terperinci, begitupula sebuah keharusan bagi kedua belah pihak jika perjanjian sudah disepakati agar melakukan pendaftaran pada Pengadilan Negeri, sehingga dengan begitu akan mempunyai kekuatan hukum eksekutorial. Selain itu apabila menemukan kebuntuan atau kegagalan dalam proses bipartit tersebut maka salah satu pihak dari keduanya dapat melakukan upaya hukum lain yaitu dengan jalur tripartit melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sekarela yang meliputi; mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selanjutnya jika terjadi kegagalan dalam perundingan bipartit yang dilakukan, kedua pihak atau salah satunya bisa mencatatkan perselisihan yang terjadi dengan melampirkan bukti-bukti upaya penyelesaian perselisihan yang telah dilakukan pada instansi berwenang, seperti bidang ketenagakerjaan setempat.

Selain itu dalam pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah mengatur deadline atau jangkawaktu (*limitative*) selama berjalannya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit hanya terbatas waktu selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penetapan tanggal dimulainya perundingan bersama oleh para pihak. Jika dalam jangka waktu yang sudah ditentukan tersebut salah satu pihak melakukan penolakan untuk berunding atau perundingan telah dilakukan namun tidak ada hasil yang disepakati, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal. Dengan demikian apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan para pekerja (buruh), maka pihak-pihak tersebut diharuskan agar bersikap proaktif dalam melakukan perundingan guna menemukan solusi yang solutif untuk dapat disepakati dari kedua belah pihak yang berselisih. Upaya penyelesaian

perselisihan hubungan industrial tersebut dapat dikatakan sebagai Perundingan Bipartit, yaitu; bentuk musyawarah yang secara langsung dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih, yaitu pekerja dengan pengusaha.

Daftar Pustaka

Buku

- Astarini R. Dwi, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, (Bandung: PT. Alumni, 2013)
- Ari, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, (Yogyakarta, UII Press, 2019)
- Abdul, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung; PT. Citra Aditia Bandung, 2010. Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga Balai Pustaka, Jakarta, 2005. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Bambang Joni R., *Hukum Ketenaga Kerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)
- Dworkin R., *Conception of Utilitarianism*, (Belgia; Faculty of Law, Katholieke Universiteit Leuven, 1999)
- Dja'is Moch, RMJ, Koosmorgono, *Membaca dan Mengerti HIR*, (Semarang: Fakultas Hukum Undip, 2010)
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Industrial Melalui Pengadilan dan Luar Pengadilan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005).
- Hakim Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2009)
- Ibrahim. J, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenada Media Group, 2018)
- Jalis Ahmad, dkk, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan; Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, Cet. XII, 2005),
- Khakim Abdul, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: PT. Citra Aditia, 2010)

- Rapar J.H, *Filsafat Politik Plato*, (Jakarta: Rajawali Press, 1991)
Soekamto Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta; UI Press, 2007)
S. Siswanto., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermedia, Cet, XIII, 1991)

Jurnal

- Akbar, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, (DIH Jurnal Ilmu Hukum, No. 17; 20013)
Budi Imam, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jurnal Selisik, No. 5, 2017)
Mamudji Sri, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, (Jurnal Hukum dan Pembangunan Vol. 34, No. 3, Juli-September 2004)
Manurung Mangaraja, *Menyelesaikan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, (Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 2, No. 4 Januari-Juni 2018)
Noor Tajuddin, *Analisis Hukum Terhadap Penyelesaian Sengketa Hutang Pinang Melalui Akta Perdamaian*, (Jurnal Kaidah Hukum, Vol. 18, No. 3, 2016)
Rohman Roni Saepul, *Perbandingan Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebelum dan Sesudah Kemerdekaan Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, (Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9, No. 8, Tahun 2021)

Undang-undang

- Undang-undang Dasar 1945
Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003