

## Upaya Hukum dalam Perundingan Bipartit

Dewi Oktoviana Ustien

Universitas Lakidende

Correspondance email: dewioktoviana@yahoo.com

**Abstrak:** Tuntutan industrialisasi yang semakin penting dilakukan untuk kemajuan suatu negara. Oleh karena itu, diperlukan seperangkat hukum yang dapat menjadi wadah tersendiri untuk menangani masalah-masalah perselisihan dalam perusahaan, dalam hal ini adalah melalui perundingan Bipartit. Perundingan bipartit merupakan upaya pertama yang ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang terjadi. Oleh karena itu, menarik untuk dilakukan analisis secara mendalam perihal pentingnya melakukan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan menjadi dasar hukum dalam perjanjian tersebut. Perundingan bipartit sebagai upaya awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan itikad baik dalam proses perundingan, pembentukan perjanjian bersama, hingga pada pelaksanaan perjanjian bersama. Ketelitian dan kehati-hatian juga dibutuhkan dalam perumusan perjanjian bersama sehingga klausul perjanjian tidak mengakibatkan kerugian atau masalah dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas LKS Bipartit berperan aktif sebagai media musyawarah yang positif untuk digunakan sebagai tempat komunikasi dan konsultasi terkait kebijakan-kebijakan baru dari perusahaan serta tempat mengungkapkan aspirasi para pihak pekerja untuk tercapainya kebijakan yang tidak merugikan salah satu pihak. Selain itu LKS Bipartit juga menjadi alat preventif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terarah dan sesuai visi misi perusahaan.

**Kata kunci :** Upaya Hukum, Perundingan Bipartit, dan Hubungan Industrial.

*Abstract: The demands of industrialization are increasingly important for the progress of a country. Therefore, a set of laws is needed which can become a separate forum for dealing with disputes within companies, in this case through bipartite negotiations. Bipartite negotiations are the first attempt taken to resolve industrial relations problems that occur. Therefore, it is interesting to carry out an in-depth analysis regarding the importance of conducting bipartite negotiations in resolving industrial relations disputes which will form the legal basis for the agreement. Bipartite negotiations as an initial effort to resolve industrial relations disputes require good faith in the negotiation process, the formation of collective agreements, and the implementation of collective agreements. Accuracy and prudence are also needed in the formulation of collective agreements so that the agreement clauses do not result in losses or problems in its implementation. The results of this study indicate that the effectiveness of Bipartite LKS plays an active role as a media for positive deliberations to be used as a place for communication and consultation regarding new policies from the company as well as a place for expressing the aspirations of the working parties to achieve policies that do not harm either party. In addition, LKS Bipartite is also a preventive tool to create a harmonious, focused work environment that is in line with the company's vision and mission.*

**Keywords:** Legal Remedies, Bipartite Negotiations, and Industrial Relations

### PENDAHULUAN

Pada Negara berkembang seperti Indonesia proses industrialisasi akan semakin meluas sebagai akibat dari ketertarikan pengusaha dalam menanamkan investasi di negara yang sedang berkembang demi mendapatkan keuntungan yang signifikan. Konsekuensi dari proses industrialisasi yang semakin meluas ini menyebabkan para pengusaha menggunakan sistem kerja yang fleksibel dalam mendukung serta memaksimalkan kegiatan operasional perusahaan. Hubungan tenaga kerja merupakan hubungan yang penting pada pasar modern ekonomi saat ini sedangkan harmonisasi hubungan kerja akan membentuk kondisi yang kondusif dalam mencerminkan terjadinya kerukunan sosial. Namun terjadinya daya saing di dalam inti perusahaan merefleksikan terjadinya pencapaian pada nilai pekerja. Keharmonisan hubungan antara buruh dengan pengusaha tidak akan menutup kemungkinan terjadinya sebuah perselisihan karena hal tersebut tidak akan mudah untuk dihindari. Keberadaan pengusaha dan karyawan menjadi faktor yang krusial dalam dunia industri. Oleh karena itu, perlu adanya Hukum Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial.

Hubungan industrial di sebuah perusahaan, bisa berupa adanya perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan. Dan perjanjian tersebut harus mengikuti peraturan pemerintah terkait perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas (PKWT) dan perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap

yang tidak memiliki masa berlaku PKWTT. Istilah hubungan industrial sendiri awalnya juga mencakup hubungan perburuhan dan selalu berhubungan antara buruh dan pengusaha. Seiring perkembangan zaman, cakupan hubungan industrial ini tidak hanya terbatas pada hubungan pekerja atau buruh dengan pengusaha saja, tapi juga ada pihak pemerintah.

Sesuai UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 14, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Perjanjian kerja merupakan suatu ikatan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempatnya bekerja. Aturan-aturan mengenai perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah berfungsi untuk memberikan perlindungan pada kedua belah pihak. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi dapat terjaga, dan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai. Secara hukum dan perundang-undangan, dikenal dua perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini termaktub pada UU Ketenagakerjaan Pasal 56. Secara mendasar perbedaan antara PKWT dan PKWTT dilihat dari status hubungan kerja dan lama waktu kontrak, namun, terdapat perbedaan lainnya antara PKWT dan PKWTT. Berbeda dengan kontrak PKWT yang dibatasi maksimal 3 (tiga) tahun, PKWTT tidak memiliki batasan waktu. Pada PKWTT, perusahaan wajib memberikan pembayaran jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sementara tidak demikian dengan PKWT dikarenakan pekerja PKWT akan berhenti bekerja saat perjanjian berakhir. Di samping itu, PKWT juga tidak diperbolehkan menetapkan masa percobaan; sedangkan PKWTT boleh mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Terakhir, PKWT harus dibuat kontrak secara tertulis; sedangkan PKWTT dapat dibuat secara lisan, namun harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Hubungan industrial selalu berhubungan dengan aspek hukum yang memayungi kepentingan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja (buruh), namun hubungan industrial ini apabila kita pandang dalam perspektif komunikasi maka dalam menyelesaikan perselisihan dibutuhkan suatu proses komunikasi. konsultasi serta musyawarah dibutuhkan terkait dengan produksi barang atau jasa, interaksi manusia ditempat kerja juga dibutuhkan dikarenakan apabila terjadi perselisihan dan tuntutan normatif yang dilakukan oleh buruh akan menyebabkan terjadinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mengelola industrial di tempat kerja.

## **LANDASAN TEORI**

Definisi perundingan bipartit dijabarkan sebagaimana dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”Melihat kembali pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Undang Undang ini telah mengatur sedemikian rupa mengenai tahapan yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit termasuk sebagai tahapan awal dan wajib diupayakan sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai pula dengan tujuan hukum yang pada hakekatnya adalah untuk membangun peradaban yaitu untuk menciptakan kebaikan hidup bersama manusia, karena hukum merupakan nilai-nilai kebaikan manusia yang bersifat universal.<sup>3</sup> Sama halnya dengan mewajibkan upaya perundingan bipartit dalam Undang-Undang ini sebagai langkah awal menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang guna menciptakan kebaikan bersama dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Mengingat pada definisi perundingan bipartit, hal ini sama pula dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya yang dikenal dengan istilah negosiasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan bahwa penelitian ilmiah ini untuk menempatkan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya. Sisi normatif disini tidak sebatas pada peraturan perundang-undangan saja, yaitu aturan hukum harus sesuai dengan norma hukum yang berisi mengenai kewajiban dan sanksi tersebut sesuai dengan prinsip hukum terhadap tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum yang berlaku.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ada 2 (dua) bentuk penyelesaian perselisihan hubungan Industrial menurut Undang Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu melalui jalur diluar pengadilan biasa disebut dengan istilah Non Litigasi dan penyelesaian melalui jalur Pengadilan atau disebut dengan istilah Litigasi. Salah satu dari bentuk penyelesaian diluar pengadilan adalah melalui perundingan Bipartit. Perundingan bipartit adalah : perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. Perundingan Bipartit merupakan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha, langkah ini harus ditempuh apabila terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan dalam perselisihan hubungan industrial.

Menurut ketentuan pasal 2 undang-undang nomor : 2 Tahun 2004, adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial adalah meliputi (empat) hal, yakni : a) perselisihan hak, b) perselisihan kepentingan, c) perselisihan PHK, dan, d) perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perundingan Bipartit dibatasi oleh waktu yaitu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, dan sesuai pasal 6 ayat 2 undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial harus dibuat risalah hasil perundingan Bipartit.

Perwujudan hubungan industrial yang dinamis, harmonis serta berkeadilan pada proses produksi antara pengusaha, buruh dan pemerintah menjadi penekan khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Diharapkan hubungan industrial dapat menciptakan keseimbangan baik antara kepentingan pengusaha, buruh, serta pemerintah yang masing-masing memiliki kepentingan. Pencegahan terhadap perselisihan dibutuhkan komunikasi Bipartit, Bipartit sendiri merupakan lembaga kerjasama yakni sebagai saran untuk dapat mewujudkan tujuan pembinaan hubungan industrial dengan menciptakan ketenangan berusaha bagi pengusahaan dan menciptakan ketenangan bekerja bagi para pekerja sehingga kinerja dan produktifitas perusahaan dapat ditingkatkan.

Terjadinya perselisihan di dalam hubungan industrial dapat dicegah dengan menyelesaikan perbedaan pendapat, persepsi dan kepentingan sebelum berubah menjadi permasalahan industrial atau perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 106 UU Ketenagakerjaan secara khusus diatur tentang LKS (Lembaga Kerjasama) Bipartit yang selanjutnya dalam Pasal 106 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan LKS Bipartit diatur dalam Keputusan Menteri. Maka ditetapkanlah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.255/MEN/2003 sebagai pelaksanaan dari Pasal 106 mengenai Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit (Kepmenakertrans No. KEP.255/MEN/2003). Keputusan Menteri tersebut kini sudah dianggap tidak sesuai lagi sehingga diganti dengan Permenakertrans No. PER.32/MEN/XII/2008. Berdasarkan pada Pasal 1 angka 18 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. PER. 32/MEN/XII/2008, LKS Bipartit didefinisikan sebagai forum komunikasi serta konsultasi yang didalamnya berkaitan dengan hubungan industrial pada satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha serta serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat di dalam instansi yang telah bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh. LKS Bipartit memiliki fungsi sesuai dengan apa yang diamanatkan pada Pasal 106 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yakni sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

LKS bipartit adalah Lembaga kerja sama bipartit, dimana Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya wajib dilaksanakan, cara penyelesaian akan dilakukan melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya tanggal pertama kali dilakukan perundingan, namun jika dalam jangka waktu yang telah disebutkan di atas salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau apabila sudah dilakukan perundingan namun

belum menemukan kata sepakat maka maka perundingan Bipartit akan dinyatakan gagal. Apabila perundingan Bipartit mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan permasalahan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwasanya upaya penyelesaian telah dilakukan melalui perundingan.

Pada setiap perundingan Bipartit wajib membuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, dimana risalah tersebut setidaknya berisikan; nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat terjadinya perundingan, pokok permasalahan atau alasan terjadinya perselisihan, pendapat dari kedua belah pihak, kesimpulan atau hasil dari perundingan, tanggal serta tanda tang dari kedua belah pihak yang melakukan perundingan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya wajib dilaksanakan, dengan cara dilakukan perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya tanggal pertama kali dilakukan perundingan, namun jika dalam jangka waktu yang telah disebutkan di atas salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau apabila sudah dilakukan perundingan namun belum menemukan kata sepakat maka maka perundingan Bipartit akan dinyatakan gagal. Apabila perundingan Bipartit mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan permasalahan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwasanya upaya penyelesaian telah dilakukan melalui perundingan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Husni, L. (2017). *Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jehani, L. (2007). *Hak-Hak Pekerja bila di-PHK*. Tangerang: Visi Media.
- Nurachmad, M. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta : Visi Media.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wijayanti, A. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.