

## Urgensi Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Yudin Yunus<sup>1</sup>, Rahmawati<sup>2</sup>, Siti Alfisyahrin Lasori<sup>3</sup>, Albert Pede<sup>4</sup>, Haritsa<sup>5</sup>, Safrin Salam<sup>6</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo<sup>1,2,3,4,5</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Buton<sup>6</sup>

Email: [yudinhamzahyunus@gmail.com](mailto:yudinhamzahyunus@gmail.com)<sup>1</sup>, [rahmawatirahmanunisan@gmail.com](mailto:rahmawatirahmanunisan@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[st.alfisyahrin@gmail.com](mailto:st.alfisyahrin@gmail.com)<sup>3</sup>, [apededosenhukumuig@gmail.com](mailto:apededosenhukumuig@gmail.com)<sup>4</sup>, [harislaw10@gmail.com](mailto:harislaw10@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[safrin.salam@umbuton.ac.id](mailto:safrin.salam@umbuton.ac.id)

### Abstract

Bilateral negotiations are the first attempt to solve industrial relations problems. It is interesting to study in detail the urgency of bilateral negotiations to resolve industrial relations disputes and the existence of PKB as the legal basis for implementing bilateral PKB. The research method used by the author is normative legal research, which aims to find legal principles, principles and doctrines to answer legal questions. The results of the study show that bilateral negotiations as an initial effort to resolve industrial relations disputes require a commitment of good faith in the negotiation process, collective bargaining and enforcement of collective bargaining. Prudence and prudence are also required in drafting collective labor agreements so that contract clauses do not cause losses or problems in enforcement.

**Keywords:** Urgency. Industrial Relations, Bipartite Negotiations



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Kemajuan produktivitas usaha tergantung pada komponen-komponen usaha yang menggerakkan usaha tersebut. Komponen tersebut tidak lain adalah karyawan dan pemberi kerja di perusahaan. Karyawan dan pengusaha memainkan peran sentral dalam sebuah perusahaan dengan tugas dan fungsi yang berbeda. Karyawan memiliki tanggung jawab dan peran dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan pemberi kerja memiliki tanggung jawab dan peran dalam mengatur atau mengelola perusahaan. Peran karyawan dan pengusaha digabungkan dalam komunikasi atau hubungan kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hubungan Industrial Berdasarkan Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Republik Indonesia. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/karyawan didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah dan kewajiban". "Pemberi kerja yang timbul secara langsung pada saat pekerja/karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dikuasai oleh pemberi kerja". Menurut pengertian hubungan kerja dalam Pasal 15 Pasal 1, hubungan kerja dimulai dengan pembuatan kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban pihak lain.

Hubungan kerja yang baik memang diperlukan untuk memajukan atau meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, namun tentunya masalah akan muncul dari waktu ke waktu dan hubungan kerja yang baik akan diuji. Masalah yang timbul dapat mempengaruhi pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan menimbulkan perselisihan atau perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diredakan dengan berbagai cara agar perselisihan tidak berkepanjangan. Dalam hukum perburuhan, metode penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat digunakan baik di pengadilan maupun di

luar pengadilan. Sebelum para pihak mengambil keputusan pengadilan, para pihak terlebih dahulu harus menyelesaikan sengketa di pengadilan melalui perundingan bilateral. Penyelesaian melalui perundingan bilateral merupakan langkah awal dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Jika perundingan bilateral berhasil menyelesaikan perselisihan, maka segala sesuatu yang disepakati akan dicatat dalam kesepakatan bersama.

Atas dasar itu, menarik untuk mengkaji pentingnya perundingan bilateral bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menganalisis keberadaan kesepakatan bersama sebagai dasar hukum pelaksanaan setiap kesepakatan yang dicapai dalam perundingan bilateral.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Hukum normatif adalah proses pencarian asas hukum, asas hukum, atau doktrin hukum untuk menjawab pertanyaan hukum yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Data primer didapat dari norma dasar UUD 1945, naskah UUD 1945, ketetapan MPR, peraturan perundang-undangan. Data sekunder yang digunakan oleh para peneliti berasal dari tinjauan literatur, jurnal peer-review dan dokumen peraturan lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan didasarkan pada penggunaan studi kepustakaan. Selanjutnya, data yang terkumpul dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dianalisis secara deskriptif-kualitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Urgensi Melakukan Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit**

Perselisihan adalah hal yang lumrah dalam kehidupan setiap orang. Sengketa dalam definisinya:

- a. Menurut Candra Irawan, “konflik atau perselisihan adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) antara dua pihak atau lebih yang diakibatkan oleh adanya benturan kepentingan, yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan oleh para pihak”. (Candra, 2010)
- b. Menurut Ali Achmad, sengketa adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang didasarkan pada perbedaan persepsi kepentingan atau kepemilikan dan dapat menimbulkan akibat hukum bagi keduanya. (Herniatih, 2019)

Menurut konsep ini, perselisihan pada dasarnya adalah perselisihan atau perbedaan pendapat yang timbul karena perbedaan pendapat atau kesepakatan atau dari pelaksanaan kepentingan atau hak yang tidak dibenarkan yang merugikan salah satu pihak. Perselisihan hubungan industrial dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia. Pasal 2 Tahun 2004 bahwa “perbedaan pendapat mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan konsep tersebut mengacu pada jenis-jenis perselisihan hubungan kerja yang disebutkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2004, yaitu:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 136 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, "Perjanjian". Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui musyawarah antara pengusaha dengan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mencapai mufakat."

Langkah pertama dalam penyuluhan untuk menyelesaikan masalah hubungan industrial adalah dengan melakukan perundingan bilateral. Hal itu mengacu pada Pasal 3, Bagian 1, Pasal 2 UU RA Tahun 2004 yang menyatakan: "Perselisihan terkait hubungan industrial harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bilateral dengan tujuan mencapai mufakat melalui musyawarah."

Definisi negosiasi bilateral dijelaskan pada tahun 2004. Pasal 1(10) Undang-Undang Nomor 2 Republik Indonesia, yang menyatakan: "Perundingan bilateral adalah perundingan antara pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial."

Memperhatikan ketentuan Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia. Pasal 2 UU 2004 mengatur langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Perundingan bilateral merupakan langkah awal dan harus dijadikan sebagai solusi penyelesaian hubungan industrial. Hal ini juga sesuai dengan tujuan hukum yang pada hakekatnya adalah peradaban, yaitu menciptakan kebaikan agar manusia dapat hidup berdampingan, karena hukum merupakan nilai universal kebaikan manusia.(Sukadana, 2012). Hukum pada konteks lain memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian permasalahan manusia. (Salam, 2020) Hal ini sama dengan syarat adanya upaya perundingan bipartit sebagai langkah awal penyelesaian masalah hubungan perburuhan dalam undang-undang ini untuk menciptakan keuntungan bersama dalam penyelesaian masalah hubungan perburuhan.

Karena pengertian perundingan bilateral sama dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya yang disebut dengan perundingan. Berdasarkan hal tersebut, negosiasi bilateral juga diklasifikasikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Karena perundingan bilateral memberikan penyelesaian di luar pengadilan sebagai alternatif penyelesaian sengketa, maka perundingan bilateral menekankan pada konsultasi dalam penyelesaian masalah. Konseling pada hakekatnya adalah suatu proses atau kegiatan saling mendengarkan dalam sikap saling menerima pendapat dan keinginan, berdasarkan kerja sukarela antara para pihak.(Suadi H, 2017)

Dalam konsultasi yang harus menghasilkan win-win solution, perundingan bilateral diharapkan dapat diselesaikan di luar pengadilan. Dalam proses negosiasi negosiasi bilateral, term of influence penting dilakukan agar negosiasi dapat berjalan efektif dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak:

- a. para pihak bernegosiasi secara sukarela dan sesuai dengan hati nurani mereka
- b. para pihak siap untuk bernegosiasi
- c. memiliki otoritas pengambilan keputusan
- d. memiliki kekuatan yang relatif seimbang, menyebabkan saling ketergantungan
- e. memiliki keinginan memecahkan permasalahan.(Nugroho, 2015)

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia. Menurut Pasal 2 Tahun 2004, penyelesaian protokol harus dilakukan dalam perundingan bilateral. Jangka waktu penyelesaian masalah hubungan industrial melalui konsultasi bilateral diatur dalam Pasal 3 Ayat 2 dan Ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia. bahasa indonesia no. 2004 Jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang tentang hubungan industrial bilateral tidak lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak

tercapai kesepakatan dalam perundingan bilateral, sehingga para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan, maka perundingan bilateral tersebut dapat dinyatakan gagal.

Tahap selanjutnya adalah perundingan bilateral tidak dapat menyelesaikan sengketa tersebut berdasarkan Pasal 4 UU RI No.2 Tahun 2004 :

1. Salah satu atau kedua belah pihak harus melaporkan perselisihan mereka kepada otoritas tenaga kerja setempat dan memberikan bukti bahwa upaya telah dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui negosiasi bilateral;
2. Apabila dokumen pendukung sebagaimana dimaksud dalam N.1 tidak dilampirkan, working fiduciary mengembalikan perkara yang diselesaikan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima perkara yang dikembalikan;
3. Setelah menerima dokumen dari salah satu pihak, otoritas tenaga kerja setempat wajib menawarkan para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui konsiliasi atau arbitrase;

Dalam hal para pihak tidak memilih mediasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, lembaga penagihan akan menyerahkan sengketa tersebut kepada arbiter; Sebaliknya, jika perundingan bilateral berhasil menyelesaikan sengketa tersebut, maka sesuai dengan Pasal 7 Ayat 1 dan 3 Undang-Undang Republik Indonesia. Menurut Pasal 2 Tahun 2004, para pihak memasukkan semua hal yang disepakati. . dimasukkan dalam perjanjian bersama dan kemudian didaftarkan ke pengadilan perburuhan yang berwenang.

### **Adanya Kesepakatan Bersama Sebagai Landasan Hukum Pelaksanaan Kesepakatan Yang Dirundingkan Secara Bipartit**

Keberhasilan perundingan bilateral dan keberadaan serta kekuatan hukum perjanjian bersama; Pasal 7 UU RA. 2004 menyatakan sebagai berikut:

- 1) Dalam hal pembahasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat menghasilkan kesepakatan, dibuat kesepakatan bersama dan ditandatangani antara para pihak.
- 2) Kesepakatan bersama sebagaimana dimaksud pada angka 1 bersifat mengikat dan menjadi undang-undang serta harus dilaksanakan oleh para pihak.
- 3) Perjanjian bersama tersebut pada angka 1 didaftarkan oleh para pihak di pengadilan negeri tempat para pihak menandatangani perjanjian tersebut.
- 4) Perjanjian bersama yang didaftarkan sesuai dengan Pasal 3 mendapat tanda pendaftaran perjanjian bersama dan menjadi bagian dari perjanjian bersama itu.
- 5) Apabila kesepakatan bersama yang dimaksud dalam ayat 3 dan 4 tidak dipenuhi oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan pelaksanaannya ke pengadilan tenaga kerja di pengadilan daerah tempat perjanjian itu ditandatangani. Perjanjian bersama didaftarkan untuk menerima peraturan eksekutif.
- 6) Dalam hal pemohon paksa bertempat tinggal di luar pengadilan daerah tempat perjanjian kerja sama didaftarkan, maka sesuai butir 3, pemohon paksa dapat mengajukan permohonan ke pengadilan ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja bersama yang akan dikirimkan kepada pekerja. Dari Republik Armenia. Pengadilan dan pengadilan distrik memiliki yurisdiksi untuk menerapkan hukum.

Perjanjian bersama pada umumnya ditandatangani oleh para pihak, khususnya dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan dalam perundingan bilateral, berdasarkan Pasal 7 Bagian 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sebagai sarana penyelesaian permasalahan hukum yang timbul. . Kesepakatan bersama yang keberadaannya timbul dalam bentuk kesepakatan, sehingga tahapan pembentukan dan pelaksanaannya bersamaan dengan tahapan kontrak yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan, yaitu:

1. Tahap pra-perjanjian (yaitu tahap perencanaan dan persiapan, termasuk proses negosiasi untuk menentukan kesepakatan).
2. Tahap kontrak (misalnya tahap pengembangan kontrak).
3. Tahap pasca kontrak (sebagai tahap pelaksanaan kontrak).

Adanya kesepakatan bersama terlihat dari asas hukum kontrak, asas kebebasan berkontrak, yang memberikan kebebasan untuk menentukan syarat-syarat kontrak pada tahap pra kontrak dan dalam perjanjian yang berorientasi pada perdamaian. Karena kebebasan berkontrak merupakan prinsip penting dalam perkembangan individu maupun dalam kehidupan pribadi dan sosial. Oleh karena itu, beberapa ahli mengatakan bahwa kebebasan berkontrak merupakan hak asasi manusia yang harus dihormati. (Aries, 2016)

Menurut Pasal 1321 KUH Perdata, kesepakatan yang diperoleh sebagai hasil dari membuat kesepakatan bersama berdasarkan asas musyawarah tidak diperbolehkan jika kesepakatan itu dibuat karena kekeliruan, paksaan atau penipuan. Perjanjian merupakan syarat pertama yang menentukan sahny suatu perjanjian menurut pengertian Pasal 1320 KUH Perdata. Oleh karena itu, jika akad dibuat karena kekeliruan, paksaan atau penipuan, maka akibat hukum dari akad tersebut dapat dikesampingkan.

Berdasarkan Pasal 1338 Ayat 1 KUH Perdata, dengan memperhatikan asas "pacta sunt servanda" mengenai kesepakatan para pihak, maka kesepakatan bersama merupakan kesepakatan damai, karena hukum yang berlaku bersifat final. Para pihak. para pihak dalam kesepakatan bersama. Karena perjanjian tersebut mengikat para pihak secara sah berdasarkan Pasal 7 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia. Pada tahun 2004 kesepakatan bersama harus dilaksanakan oleh para pihak.

Pelaksanaan kesepakatan bersama tersebut tentunya tidak terlepas dari niat baik masing-masing pihak, menurut Pasal 1338 ayat 3, bahwa "perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik". Pelaksanaan kesepakatan bersama memerlukan itikad baik, karena kesepakatan bersama pada umumnya memuat kesepakatan damai, sehingga pelaksanaan kesepakatan bersama dengan itikad baik tidak menimbulkan permasalahan hukum.

Kesepakatan bersama yang dicapai saat ini dilaksanakan sesuai dengan pasal 3 dan pasal 4 pasal 7 UU RI. 2004 Registrasi cabang adalah wajib. Hubungi pengadilan daerah setempat untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran dengan persetujuan bersama. Kewajiban mencatatkan perjanjian bersama yang diatur dalam peraturan ini tidak membawa akibat hukum bagi perjanjian bersama apabila tidak didaftarkan di pengadilan. Artinya, perjanjian bersama yang tidak didaftarkan di pengadilan tetap dianggap sebagai perjanjian yang sah dalam arti perbuatan hukum normatif hukum perdata dan mengikat secara hukum serta harus dilaksanakan menurut asas-asas hukum perdata dan peraturan perundang-undangan. Pasal 7 ayat (2) UU RI No.2 Tahun 2004.

Perbedaan antara perjanjian bersama yang terdaftar dan perjanjian bersama yang tidak terdaftar adalah bahwa perjanjian bersama tersebut dapat ditegakkan secara hukum, dan jika salah satu pihak melanggar maka pihak yang dirugikan dapat pergi ke pengadilan untuk penegakan hukum. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2004 dengan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Pasal 7 UU No.2 tahun 2004. (Sejati, 2018)

Pelaksanaan kesepakatan bersama, baik yang terdaftar maupun tidak terdaftar secara hukum, tergantung pada niat baik para pihak untuk melaksanakan kesepakatan bersama tersebut. Artinya kesepakatan bersama dilaksanakan dengan baik tanpa menambah beban salah satu pihak, mengingat dalam kesepakatan bersama, pekerja dan pengusaha bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah. Masalah muncul ketika salah satu pihak tidak memenuhi kesepakatan bersama dengan itikad baik. Oleh karena itu, perjanjian bersama yang didaftarkan dapat ditegakkan dengan mengajukan gugatan ke pengadilan.



Kemudian aplikasi penegakan menjadi dasar proses pengadilan. Jika penuntutan pidana telah dilakukan, tetapi terdakwa tetap tidak memenuhi kesepakatan bersama, maka atas permintaan penuntut umum, pengadilan dapat menyita barang milik terdakwa untuk kepentingan penuntutan pidana. sampai akhirnya penuntutan dengan melelang harta benda terdakwa.

Masalah penegakan kesepakatan bersama muncul ketika kesepakatan bersama dimaksudkan hanya untuk mempekerjakan pekerja tanpa konsekuensi yang ditentukan oleh kesepakatan bersama jika kesepakatan bersama tidak dipenuhi. (Sri Warjiyati, Kayode Muhammed Ibrahim, Safrin Salam, 2021) Selain itu, ditemukan kesalahan dalam perjanjian bersama, dimana kesimpulannya tidak benar pada saat perjanjian bersama didaftarkan di pengadilan. Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan dan keadilan dalam penegakan kesepakatan bersama, perlu kehati-hatian dalam penyusunan dan pelaksanaan kesepakatan bersama, serta dalam proses penyusunan kesepakatan bersama secara keseluruhan, sehingga kesepakatan bersama memiliki bukan hanya kekuasaan eksekutif; ketika mereka terdaftar di pengadilan, tetapi juga mencerminkan keadilan nilai.

## KESIMPULAN

Negosiasi bilateral adalah upaya pertama yang sangat penting untuk mencapai perdamaian pada isu-isu hubungan industrial yang muncul. Niat baik diperlukan dalam negosiasi bilateral agar perdamaian dapat dicapai tanpa solusi biaya. Negosiasi bilateral yang berhasil menyelesaikan perselisihan dalam arti hukum harus mencatat kesepakatan bersama yang dihasilkan sehingga dapat ditegakkan terhadap pelanggaran kontrak. Oleh karena itu, kesepakatan bersama, baik yang didaftarkan di pengadilan maupun tidak, harus dipersiapkan secara matang dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh agar tidak menimbulkan masalah baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aries, H. (2016). Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja. LaksBang PRESSindo Yogyakarta.
- Candra, I. (2010). Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia. Mandar Maju.
- Herniatih, S. L. H. (2019). Sengketa Bisnis dan Proses penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi. Media Sahabat Cendekia.
- Nugroho, S. A. (2015). Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya. Kencana Prenada Media Group.
- Salam, S. (2020). Rekonstruksi Paradigma Filsafat Ilmu: Studi Kritis terhadap Ilmu Hukum sebagai Ilmu. Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan, 18(2), 885–896. <https://doi.org/10.30863/ekspose.v18i2.511>
- Sejati, H. H. (2018). Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta). Citra Aditya Bakti.
- Sri Warjiyati, Kayode Muhammed Ibrahim, Safrin Salam, U. F. (2021). Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan. Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan, 9(1), 96–111. <https://jurnalius.ac.id/ojs/index.php/jurnalIUS/article/view/818>
- Suadi H, A. (2017). Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik. Kencana Prenada Media Group.
- Sukadana, I. M. (2012). Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan. Prestasi Pustakaraya.