

PERUNDINGAN BIPARTIT WAJIB DILAKUKAN SEBELUM UPAYA MEDIASI, KONSILIASI, ARBITRASE, DAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Grahadi Purna Putra

Universitas Khairun, Ternate, Indonesia

grahadipurna@gmail.com

Imran Ahmad

Universitas Khairun, Ternate, Indonesia

imranahmadlaw@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui tata cara dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pada perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perundingan bipartit. Jika perundingan bipartit gagal, maka ada upaya yang dapat dilakukan oleh para pihak yang berselisih baik karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan diantaranya adalah mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian pada pengadilan hubungan industrial. Namun upaya tersebut dapat dilakukan apabila perundingan bipartit telah dilakukan oleh para pihak. Jika perundingan bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Kata kunci: Perundingan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial

Abstract

This research aims to find out the procedures for resolving industrial relations disputes. Based on the results of the study it was concluded that in industrial relations it is mandatory to seek a bipartite agreement. If the bipartite issue fails, then there are efforts that can be made by the disputing parties either due to rights disputes, conspiracy, cessation of termination of employment, or binding between unions within one company, and among them are mediation, conciliation, arbitration, and settlement of industrial relations disputes. However, these efforts can be made if a bipartite agreement has been made by the parties. If a bipartite agreement can reach an agreement settlement, a Collective Agreement is made which is signed by the parties, is binding, and becomes law, and must be implemented by the parties.

Keywords: Bipartite Negotiations, Mediation, Conciliation, Arbitration, Industrial Relations Court

A. Pendahuluan

Perbedaan pendapat menjadi faktor utama terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia, hal ini sangat jelas disebutkan pada definisi dan/atau pengertian dari perselisihan hubungan industrial yang terdapat pada ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:¹

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Pada ketentuan tersebut jelas bahwa perbedaan pendapat mengakibatkan pertentangan sehingga menimbulkan beberapa macam perselisihan, yang dapat diklasifikasikan menurut jenisnya sesuai Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 menjadi 4 (empat) jenis perselisihan, antara lain:²

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

Beberapa jenis perselisihan tersebut memiliki alternatif didalam upaya penyelesaiannya, mulai dari perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, dan pengadilan hubungan industrial. Meskipun demikian tidak semua jenis perselisihan dapat diupayakan pada semua jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti halnya pada penyelesaian melalui upaya konsiliasi hubungan industrial yang hanya dapat menyelesaikan 3 (tiga) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berbeda halnya dengan dengan penyelesaian melalui upaya arbitrase hubungan industrial yang

¹ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

² *Ibid.* Pasal 2.

bahkan hanya dapat menyelesaikan 2 (dua) macam perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan apabila dicermati hanya upaya mediasi hubungan industriallah yang tergolong dapat mengakomodir semua jenis perselisihan hubungan industrial.

Hal ini tentunya selain memerlukan pertimbangan dari para pihak yang berselisih juga memerlukan kajian serta pemahaman dan/atau pengetahuan akan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang alternatif penyelesaian tersebut agar para pihak yang berselisih dapat menempuh upaya yang tepat terhadap perselisihan yang sedang dihadapi baik itu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Para pihak yang berselisih dalam hal ini memang diberikan keleluasaan oleh undang-undang didalam menentukan alternatif penyelesaian perselisihan yang dihadapi baik melalui mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, maupun pengadilan hubungan industrial, akan tetapi sebelum para pihak melakukan upaya tersebut, para pihak diwajibkan untuk melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu.

Perundingan bipartit inilah yang menjadi syarat utama didalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial mengingat gagal atau tidaknya perundingan bipartit tersebut mempengaruhi perlu atau tidaknya dilakukan upaya penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial sebab jika perundingan bipartit tersebut gagal, maka dapat melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lainnya sesuai dengan jenis perselisihan yang dihadapi akan tetapi jika perundingan bipartit tersebut tidak menemui kegagalan maka penyelesaian cukup pada perundingan bipartit saja. Hal inilah yang sebenarnya berpotensi mengakibatkan suatu multi tafsir akibat

pemaknaan kata “gagal” itu sendiri didalam upaya perundingan bipartit, apakah dimaknai sebagaimana disebutkan pada Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 yang hanya mencakup 2 (dua) makna, yaitu³ salah satu pihak menolak untuk berunding dan telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, ataukah kata “gagal” tersebut dimaknai bahwa tidak dilakukannya sama sekali perundingan bipartit oleh para pihak. Tentunya hal tersebut sangat berpengaruh pada upaya penyelesaian selanjutnya apabila ada kesalahan didalam memaknai kata ”gagal” pada perundingan bipartit, sebab apabila dilihat pada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 bahwa⁴ para pihak berselisih yang gagal dalam hal perundingan bipartit diharuskan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, apabila para pihak yang berselisih menghendaki upaya penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut dirumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu:

- a. Apakah para pihak yang berselisih dapat menempuh upaya penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial tanpa harus melakukan upaya perundingan bipartit terlebih dahulu dengan alasan bahwa perundingan bipartit gagal dilakukan?
- b. Apa akibat hukum jika perundingan bipartit telah berhasil dan/atau dapat mencapai kesepakatan penyelesaian?

B. Kajian Teori

Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan yang kemudian disebut perselisihan hubungan

³ *Ibid.* Pasal 3 ayat (3).

⁴ *Ibid.* Pasal 4 ayat (1).

industrial.⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 mendefinisikan Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya:⁶

a. Perselisihan Hak;

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Kepentingan;

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan satu perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

⁵ Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Proses (Med-Arbitrase)*, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/252/384>, hlm.48.

⁶ *Op.Cit.* Pasal 1.

Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Ketentuan terkait tata cara dilakukannya upaya perundingan bipartit diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004, yang secara garis besar dapat dilihat dari penjelasan berikut:⁷

- a. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- b. Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartite tersebut, harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- c. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- d. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perundingan bipartit merupakan langkah awal yang wajib dilakukan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang apabila gagal untuk dilakukan, maka dapat ditempuh beberapa cara dan upaya yang meliputi:⁸

- a. Mediasi hubungan industrial;

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar

⁷ *Op.Cit.* Pasal 3.

⁸ *Op.Cit.* Pasal 1.

serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

b. Konsiliasi hubungan industrial;

Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

c. Arbitrase hubungan industrial;

Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

d. Pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

C. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder.⁹ Penelitian hukum normative disebut juga penelitian hukum doctrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu

⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 13.

aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁰ Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹¹

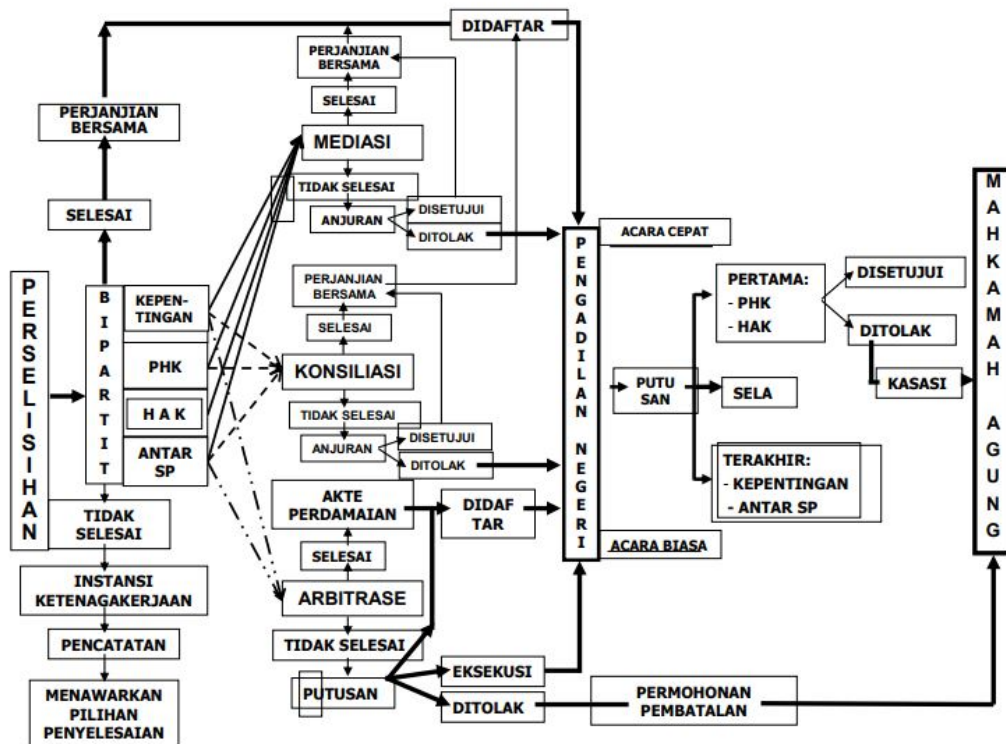
D. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pada perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perundingan bipartit. Jika perundingan bipartit gagal, maka ada upaya yang dapat dilakukan oleh para pihak yang berselisih baik karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan diantaranya adalah mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian pada pengadilan hubungan industrial. Namun upaya tersebut dapat dilakukan apabila perundingan bipartit telah dilakukan oleh para pihak. Jika perundingan bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama dan hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1:

Gambar 1. **Perrundingan Bipartit Wajib Dilakukan Sebelum Upaya Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pada Pengadilan Hubungan Industrial**

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 35

¹¹ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 118.



E. Pembahasan

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak¹², oleh sebab itu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) mendefinisikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:¹³

"Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."

¹² Ujang Chadra S, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, <https://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/124/89>, hlm.3.

¹³ *Op.Cit.*

Berdasarkan pada definisi tersebut, perbedaan pendapat mengakibatkan pertentangan sehingga menimbulkan beberapa macam dan/atau jenis perselisihan yang secara khusus diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004, yaitu:¹⁴

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

Apabila merujuk pada ketentuan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:¹⁵

"Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat."

Bahwa musyawarah untuk mufakat merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ketika mengalami perselisihan hubungan industrial.

Adapun langkah awal didalam mewujudkan musyawarah untuk mufakat pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu dengan melakukan upaya perundingan bipartit, hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa:

"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."

Pengertian perundingan bipartit juga dijelaskan sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa:¹⁶

"Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial."

¹⁴ *Op.Cit.*

¹⁵ Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ *Op.Cit.*

Apabila dikorelasikan dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang ini telah mengatur sedemikian rupa mengenai tahapan yang wajib ditempuh dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial meskipun dalam upaya perundingan bipartit tersebut juga dapat berpotensi gagal untuk dilakukan oleh para pihak yang berselisih akibat dari 2 (dua) hal yang sebagaimana disebutkan pada Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004, yaitu salah satu pihak menolak untuk berunding maupun telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan dan jika para pihak mengalami kegagalan dalam melakukan perundingan bipartit karena dua alasan tersebut maka para pihak dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lainnya, baik melalui mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, maupun pengadilan hubungan industrial.

Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa kegagalan yang dialami para pihak yang berselisih tidak terlepas daripada konteks yang telah disebutkan pada ketentuan Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004, yaitu:¹⁷

“Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

Dengan kata lain dapat diartikan bahwa kegagalan yang dialami oleh para pihak yang berselisih pada saat melakukan upaya perundingan bipartit bukan berarti perundingan bipartit tersebut tidak dilakukan sama sekali mengingat pada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 juga memberikan ketegasan mengenai hal tersebut yaitu:¹⁸

¹⁷ *Op.Cit.*

¹⁸ *Op.Cit.*

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”

Jadi, kegagalan dalam upaya perundingan bipartit yang telah dilakukan oleh para pihak berselisih harus dibuktikan beserta alasan penyebab terjadinya kegagalan tersebut dan kemudian mencatatkan perselisihan yang dialami kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan (Dinas Ketenagakerjaan) setempat untuk dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, maupun pengadilan hubungan industrial.

Pada beberapa jenis upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut baik melalui mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, maupun pengadilan hubungan industrial, masing-masing memiliki cara penyelesaian yang berbeda serta memiliki perbedaan pada setiap jenis perselisihan yang diselesaikannya, dan dari masing-masing upaya penyelesaian tersebut hanya melalui mediasi hubungan industrial dan melalui pengadilan hubungan industriallah para pihak yang berselisih dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan yang dihadapi baik itu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, hal tersebut telah diatur dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 11 dan Pasal 56.

Berbeda halnya dengan upaya penyelesaian melalui konsiliasi hubungan industrial sebab pada upaya penyelesaian ini para pihak yang berselisih hanya dapat menyelesaikan 3 (tiga) jenis perselisihan, antara lain: Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan apabila para pihak mengalami perselisihan hak, maka tidak dapat dilakukan upaya penyelesaian melalui

konsiliasi hubungan industrial. Selain beberapa upaya tersebut ada satu lagi upaya penyelesaian yang dapat dilakukan yaitu upaya penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial, namun demikian pada upaya penyelesaian ini hanya dapat menyelesaikan 2 (dua) jenis perselisihan saja, yaitu: Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa segala macam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, maupun pengadilan hubungan industrial dilakukan apabila dalam hal upaya perundingan bipartit gagal, tetapi apabila perundingan bipartit telah berhasil atau dapat tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuatlah perjanjian bersama sesuai ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Pasal 7 ayat (1), yaitu:¹⁹

“Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.”

Perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak yang telah melakukan perjanjian, wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

F. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pada perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya

¹⁹ *Op.Cit.* Pasal 7 ayat (1).

terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, jika dalam hal upaya perundingan bipartit gagal, maka ada berbagai macam cara dan upaya yang dapat dilakukan oleh para pihak yang berselisih baik karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dan diantaranya adalah mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial, dan penyelesaian pada pengadilan hubungan industrial, namun beberapa upaya tersebut dapat dilakukan apabila upaya bipartit telah selesai dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak yang berselisih, tetapi apabila perundingan bipartit telah berhasil atau dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Referensi

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Proses (Med-Arbitrase)*, <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/252/384>,
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Ujang Chadra S, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, <https://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/124/89>,
- Adam, Adiyana. (2019). Kesetaraan Gender dalam Islam. *Al-wardah : Jurnal kajian Perempuan, Gender dan agama*, 8 (1). <http://journal.iain-ternate.ac.id/index.php/alwardah/article/view/6>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
- An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Vol: 17 No: 01*

An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan

Volume: 17 Nomor: 01

ISSN: 1858-2222, E-ISSN: 2599-2775

DOI: xxx xxxx xxxx

Perselisihan Hubungan Industrial.