

## Peran Bipartit Terhadap Sengketa Perusahaan dan Karyawan yang Memuat Unsur Pidana

Putri Erna Oktavia

Universitas Nusa Putra and [putri.erna\\_hk21@nusaputra.ac.id](mailto:putri.erna_hk21@nusaputra.ac.id)

---

### ABSTRAK

---

Bipartit sebagai sistem hubungan industrial melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah, dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Perundingan bipartit merupakan langkah pertama dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial, yang perlu diselesaikan dalam 30 hari. Jika perundingan gagal mencapai tingkat yang diinginkan, proses dapat dilanjutkan ke mediasi atau arbitrase. Terdapat juga aspek pidana dalam sengketa perusahaan, di mana pelanggaran hukum oleh pengurus perusahaan dapat berujung pada sanksi pidana. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran bipartit dalam menciptakan kedamaian dan kesejahteraan di lingkungan kerja, serta mekanisme penyelesaian yang diatur oleh undang-undang untuk menangani konflik yang muncul. Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan hukum normatif untuk menganalisis peran perundingan bipartit dalam menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dan pekerja, termasuk yang mengandung unsur pidana. Data kualitatif serta sumber hukum sekunder digunakan untuk menilai kesesuaian mekanisme bipartit dengan hukum yang ada dan efektivitasnya dalam penyelesaian sengketa yang mengandung unsur pidana. Kesimpulan dari penelitian ini, Perundingan bipartit adalah langkah pertama dan terpenting dalam menganalisis kemitraan industri, menurut temuan studi ini. Namun, ketika terjadi pelanggaran hukum, sengketa harus ditangani oleh aparat penegak hukum.

*Kata Kunci: Perundingan Bipartit, Penyelesaian Sengketa, Unsur Pidana, Hubungan Industrial*

### ABSTRACT

---

Bipartite as an industrial relations system involves employers, workers, and the government, with the aim of reaching a mutually beneficial agreement. According to Law No. 2 Year 2004, bipartite negotiation is the first step in the process of resolving industrial relations disputes, which needs to be completed within 30 days. If the negotiations fail to reach the desired level, the process can proceed to mediation or arbitration. There is also a criminal aspect to company disputes, where violations of the law by company officials can lead to criminal sanctions. This research highlights the importance of the role of bipartite in creating peace and prosperity in the work environment, as well as the settlement mechanisms regulated by law to handle conflicts that arise. This legal research uses a normative legal approach to analyze the role of bipartite negotiations in resolving disputes between companies and workers, including those containing criminal elements. Qualitative data and secondary legal sources are used to assess the suitability of the bipartite mechanism with existing laws and its effectiveness in resolving disputes containing criminal elements. In conclusion, bipartite negotiations are the first and most important step in analyzing industrial partnerships, according to the findings of this study. However, when a violation of the law occurs, the dispute should be handled by law enforcement officials.

*Keywords: Bipartite Negotiation, Dispute Resolution, Criminal Elements, Industrial Relations*

---

### PENDAHULUAN

Perundingan bipartit memiliki peranan penting sengketa antara perusahaan dan karyawan, untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, aman, dan damai antara pekerja dan pengusaha, serta untuk membina lingkungan kerja yang positif di antara pengusaha dan pekerja. Lembaga Bipartit adalah wadah komunikasi, konsultasi, dan dukungan dalam upaya

mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di dunia usaha. Produk dari lembaga Bipartit merupakan hasil dari dukungan dan dorongan bersama antara pekerja dan pengusaha. Produk tersebut merupakan rekomendasi atau saran untuk semua pihak yang terlibat dan harus dipertimbangkan lebih lanjut. (WILLEM, 2010). Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Prinsip dari analisis tentang hubungan industrial yaitu adanya perbedaan yang mempengaruhi hubungan dari sebuah perusahaan dengan karyawan atau pekerja karena adanya sengketa menyangkut hak, kewajiban, pengakhiran ikatan kerja, dengan karyawan dalam satu perusahaan. Sebelum upaya-upaya lainnya, Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perundingan bipartit merupakan hal penting yang wajib diikuti dalam operasi bisnis termasuk evaluasi kemitraan industri. Sebagai hasil dari dasar bipartit ini, maka musyawarah bipartit harus dilaksanakan bagi semua yang terlibat pada tahapan penyelesaian sengketa hubungan industrial. (Silviana Arifiati Listianingrum, t.th).

Menindaklanjuti implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perundingan bipartit di Indonesia mulai mendapat perhatian serius. Pedoman ini menyoroti perlunya komunikasi sosial antara pekerja dan pengusaha sebagai langkah pertama dalam menangani penelitian industri. Selain itu, Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) diakui sebagai langkah formal untuk memfasilitasi komunikasi antara dua pihak terpenting di puncak perusahaan. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah perusahaan yang diwajibkan untuk mendukung LKS Bipartit meningkat dari 228.062 Pada tahun 2018, ini kemudian berubah jadi 278.108 sepanjang tahun 2019. Namun, meskipun nominal LKS Bipartit meningkat, jumlah koneksi hub industri juga menurun, dari 1.532 Pada tahun 2018, ini kemudian berubah jadi 1.586 sepanjang tahun 2019. Hal ini mengindikasikan bahwa pembentukan LKS Bipartit tidak terlalu efektif dalam mencegah perselisihan. (Zamhari, 2020). Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap perkembangan sistem bipartit, antara lain: a) Kesadaran akan Pentingnya Dialog: Meningkatnya tingkat kesadaran di antara pekerja dan pengusaha mengenai pentingnya dialog dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja; b) Kebutuhan untuk Mengatur Hubungan Kerja: Seiring dengan semakin kompleksnya dunia kerja, diperlukan mekanisme yang jelas untuk mengatur ikatan ketenagakerjaan di antara pekerja dan pengusaha; c) Dukungan Hukum: Terdapat persyaratan hukum yang mendukung pembentukan LKS Bipartit dan secara kolektif memberikan legitimasi untuk proses ini. (Jatmika, 2019)

Aspek privat dan publik dimasukkan dalam hukum Ketenagakerjaan berupa peraturan larangan dan perintah sebagai respon terhadap sanksi perdata, dan pidana digambarkan dalam bentuk Penjara dan sanksi. Hal ini bahkan bisa dilaksanakan secara bersamaan. Hal utama dan strategi dari hukum ketenagakerjaan adalah memperkuat hubungan hukum. Hubungan yang dimaksud adalah antara perusahaan dan buruh. Hubungan yang dimaksud adalah antara pengusaha dan pekerja. Sebagai aturan umum, sebuah hubungan haruslah Kerukunan demi tercapainya tujuan yang sama. Namun demikian, ketika muncul masalah dalam suatu hubungan, ada konsekuensi yang dapat ditemukan dalam hukum. terkait dengan Peraturan mengenai ketenagakerjaan di ranah hukum pidana. Berdasarkan suatu asas legalitas di dalam hukum pidana, suatu tindakan bisa dikatakan melawan hukum jika telah dirumuskan di dalam suatu peraturan perundang-undangan ( berdasarkan Pasal 1 KUHP). Pemberlakuan sanksi dilakukan berdasarkan kenyataan bahwa tidak ada pelanggaran akibat keberadaan suatu kaitan sebab akibat dari tindakan

yang dilakukan dan terjadinya peristiwa. Terdapat undang-undang yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, dan Upaya ini bertujuan untuk mengurangi potensi perselisihan di antara para pelaku industri. Namun pada faktanya, sengketa ini selalu muncul bersamaan dengan meningkatnya dan rumitnya persoalan perselisihan hubungan industrial. (Adnyana, 2014). Hal ini yang akan menjadi penyebab di mana penyelesaian melalui mekanisme bipartit menjadi tidak efektif apabila salah satu pihak bertindak secara melawan hukum. Meskipun tujuan bipartit adalah untuk mendiskusikan perselisihan dengan cara yang tenang, namun tidak semua masalah dapat didiskusikan melalui dialog. Jika ada persyaratan hukum yang jelas, mungkin perlu bagi pekerja untuk menjelaskan situasinya kepada pihak-pihak terkait, yang akan mempengaruhi proses pidana mekanisme bipartit.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu Bagaimana kedudukan bipartite dalam penyelesaian sengketa perusahaan dan karyawan ? bagaimana penyelesaian sengketa perusahaan melalui bipartite yang memuat unsur pidana ?

## LANDASAN TEORI

### A. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sebelumnya dikenal sebagai hukum buruh yang berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *arbeidrechts*. Namun, pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan dikatakan masih belum cocok jika dilihat dari perspektif ahli hukum. Pandangan di kalangan pakar hukum mengenai hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut : Imam Soepomo Menjelaskan bahwa hukum tenaga kerja mencakup segala aturan, termasuk yang bersifat jelas dan tidak jelas, yang terkait dengan suatu insiden ketika seseorang bekerja untuk orang lain dalam bentuk resmi dengan menerima bayaran yang sudah ditentukan. Konsep hukum ketenagakerjaan berasal dari dua (2) kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Dua gagasan hukum tersebut adalah undang-undang dan ketenagakerjaan. Pemahaman akan hukum merupakan hal yang sangat penting dalam mempelajarinya. Konsep hukum pada dasarnya adalah pengetahuan tentang suatu hal. Setiap frasa menjelaskan arti dan batasan pengertiannya dengan istilah yang mudah dipahami yang dapat digunakan dalam suatu uraian. Maksud dan tujuan tersebut dirumuskan untuk diterapkan secara konsisten (Junaidi, 2023).

### B. Teori Penyelesaian Sengketa

Istilah "Sengketa" (*Disputes*, dalam istilah bahasa Inggris) kerap dipakai saling bertukar dengan "Konflik" (*Conflict*, dalam bahasa Inggris). "Konflik pertentangan; pertentangan klaim atau hak; pengesahan adanya hak, pengakuan, atau penuntutan di satu sisi, yang dibalas sebagai klaim atau tuduhan yang berlawanan di pihak lain," Terdapat beberapa perbedaan penting antara sengketa diselesaikan melalui pengadilan dan sengketa diselesaikan di luar dari pengadilan. Perbandingan utama adalah bahwa dua jenis upaya hukum tersebut adalah hukum yang sah (*regelen recht*). Perbedaan kedua adalah tidak setiap peraturan yang berlaku adalah hukum sanksi (*santie-recht*). Proses penyelesaian

perselisihan melalui lembaga peradilan mempunyai konsekuensi hukum yang otonom, namun penyelesaian perselisihan di luar lembaga peradilan memiliki sanksi yang tunduk kepada ketentuan-ketentuan lain (heteronom) (Talib, 2013).

### C. Teori Restorative Justice

Banyak orang memandang keadilan restoratif sebagai sebuah intervensi, teori, proses, ide, dan filosofi. Praktik yang dikenal sebagai keadilan restoratif bertujuan untuk memperbaiki masalah yang terjadi karena berhubungan erat dengan pelanggaran pidana. Keadilan restoratif dilaksanakan dengan cara kerja sama yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Penyelesaian secara restoratif merupakan suatu metode alternatif atau pengganti dari peradilan pidana yang menekankan pada integrasi antara pelaku dalam satu komunitas dan masyarakat/korban dalam komunitas yang lain sebagai sarana untuk menemukan solusi dan kembali pada hubungan yang baik di dalam komunitas tersebut. Istilah inti dari keadilan restoratif adalah “pemberdayaan”, yang juga dikenal sebagai “jantung dari ideologi restoratif” atau “jantungnya restoratif”. Oleh karena itu, keberhasilan keadilan restoratif ditentukan oleh prinsip ini. Menurut konsep sederhana, para korban seharusnya selalu tenang, ikhlas, dan tidak ikut ambil bagian dalam proses pidana. Menurut prinsip dasar keadilan restoratif, korban tidak serta merta kembali ke kondisi semula. Sejak awal, dapat dilihat bagaimana sistem peradilan pidana menyelesaikan masalah “mereka”, dan dipraktikkan agar korban memiliki hak untuk berpartisipasi dalam proses pidana. Menurut literatur mengenai keadilan restoratif, “pemberdayaan” berkaitan dengan anggota masyarakat (korban, pelaku, dan masyarakat) dalam kehidupan sehari-hari (Prayitno, 2012).

### D. Aspek Pidana dalam Sengketa Ketenagakerjaan

Aspek pidana dalam sengketa ketenagakerjaan mengacu pada aksi yang ditempuh dari para pihak yang terkait dalam suatu hubungan kerja (pengusaha atau pekerja) yang bertentangan dengan hukum yang berlaku serta dapat dikenakan hukuman pidana. Ini biasanya terjadi ketika ada perselisihan atau sengketa dalam hubungan kerja yang tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan. Penerapan hukum pidana dalam kehidupan sehari-hari membantu pemerintah dalam menjalankan tiga fungsi utamanya yaitu legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Sanksi pidana dapat dilakukan jika ada pelanggaran terhadap aturan yang berlaku (PN, 2024).

## METODE PENELITIAN

Pengkajian penelitian hukum yang dibuat yaitu menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, di mana hukum diartikan sebagai sesuatu yang tertuang didalam ketentuan perundang-undangan serta sebagai suatu aturan atau peraturan yang mewakili tingkah laku seseorang yang diamati (Amiruddin, 2012). Penggunaan pendekatan yuridis normatif merujuk terhadap peraturan

perundang-undangan yang berlaku dan keputusan-keputusan pengadilan serta aturan-aturan hukum yang ada dalam masyarakat. (Soerjono Soekanto, 2012)

Data analisis yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan data kualitatif serta bahan hukum sekunder yang berasal dari hasil kepustakaan yang telah dilakukan. Penelitian ini juga, menggunakan pendekatan undang – undang. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memahami dan menganalisis peraturan-peraturan hukum yang berkaitan dengan pendekatan bipartit dalam mengevaluasi kinerja pekerja dan pengusaha, khususnya yang berkaitan dengan unsur pidana. Beberapa peraturan yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain: a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memberikan dasar hukum mengenai tahapan penyelesaian sengketa hubungan industrial, termasuk penyelesaian bipartit; c) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), mengenai unsur-unsur pidana yang mungkin relevan dalam sengketa antara perusahaan dan karyawan, seperti penipuan, penggelapan, atau tindak kekerasan. d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan atau peraturan terkait lainnya yang memberikan panduan teknis pelaksanaan bipartit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kedudukan Bipartite Dalam Penyelesaian Sengketa Perusahaan dan Karyawan

Bipartit merupakan sebuah mekanisme hubungan industrial bisa dikategorikan sebuah sistem ikatan antara pihak-pihak terlibat dalam kegiatan menghasilkan barang dan/atau pelayanan. Secara umum, para pihak terlibat pada relasi seperti ini adalah pemerintah, Perusahaan dan karyawan. Selama dalam tahap produksi, terdapat beberapa pihak yang secara fisik bekerja tanpa kenal lelah setiap hari, termasuk karyawan dan pemilik usaha. Di sisi lain, pemerintah yang terlibat menangani masalah-masalah yang disebutkan di atas secara ringkas. Akibatnya, pada dasarnya, hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan berjalan dengan tenang. Sebab, adanya sebuah hubungan industrial berlangsung di lingkungan pekerjaan, yakni dalam perusahaan. Pada Pelaksanaan hubungan industrial, semua pihak yang terlibat, baik pekerja maupun pengusaha, pasti memiliki kepentingan yang sama. Misalnya, selalu ada upaya untuk meningkatkan kesuksesan bisnis dan menjaga stabilitas perusahaan. Menurut Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit disebut sebagai “Negosiasi yang dilakukan antara atasan dengan karyawan/buruh dengan karyawan/buruh lainnya pada satu perusahaan.” Sudah menjadi hal yang jelas mengenai cara kerja dari mekanisme yang disediakan oleh Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk upaya memfasilitasi analisis ikatan kerja yang muncul dikenal dengan istilah negosiasi bipartit. Penyelesaian perselisihan secara bipartit wajib selesai dalam Jangka waktu paling lambat 30 hari terhitung dari awal perundingan. Negosiasi bipartit dinyatakan tidak berhasil apabila dalam jangka waktu 30 hari ada salah satu pihak yang memutuskan untuk melakukan negosiasi atau telah melakukan negosiasi tetapi gagal menemukan kesepakatan. Setiap negosiasi bipartit dibuat dengan seperangkat persyaratan kewajiban yang harus dilaksanakan seluruh pihak yang terkait, yaitu: nama dan tempat tinggal para pihak, waktu dan tanggal negosiasi, subjek permasalahan atau sengketa, opini para pihak, Rangkuman / keputusan hasil kesepakatan, beserta tanggal dan penandatanganan oleh para pihak yang melakukan negosiasi. Apabila pertimbangan tersebut telah mencapai tingkat tertentu, maka disebut Perjanjian Bersama (PB), yang dijelaskan oleh orang-orang

yang terlibat. Perjanjian tersebut di atas adalah sah secara hukum dan Harus diterapkan oleh semua pihak. Kesepakatan bersama tersebut perlu didaftarkan oleh para pihak dalam kontrak. di Lembaga Peradilan Hubungan Industrial di daerah dimana para pihak menandatangani perjanjian kerja sama, untuk memperoleh surat keterangan bukti pendaftaran, yang mengacu pada komponen dari Perjanjian Bersama yang tidak dinyatakan secara eksplisit. Apabila suatu perjalanan kerjasama tidak dilakukan oleh satu orang, maka para pihak yang ikut serta dapat meminta perpanjangan kerjasama diajukan ke Kantor Pengadilan Hubungan Industrial di daerah di tempat Perjanjian Bersama ini didaftarkan guna menentukan berakhirnya proyek tersebut. Apabila berdomisili eksekusi di luar hubungan industrial pada saat perjanjian bersama, Pemohon eksekusi memiliki kemampuan untuk memperluas jangkauannya melalui Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi kepada Hubungan Industrial yang mampu melaksanakan eksekusi (Marbun, 2021). Bagian Sebagaimana dinyatakan dalam Berdasarkan Pasal 106 ayat (2) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, LKS Bipartit berfungsi sebagai wadah konsultasi dan diskusi terkait dengan 146 aspek ketenagakerjaan di perusahaan. Fungsi LKS Bipartit yang tercantum di atas juga tercantum di pada Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.32/MEN/XII/2008, di sana dinyatakan bahwa fungsi LKS Bipartit meliputi perkembangan ikatan hubungan industri secara business to business dan, lebih jauh lagi, pemeliharaan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, jika ditarik kesimpulan, LKS Bipartit berfungsi sebagai wadah yang dapat mendiskusikan masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memupuk rasa kebersamaan untuk menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan lingkungan kerja. Fungsi konsultasi dan diskusi yang ada di LKS Bipartit berkeinginan dapat mencegah timbulnya masalah-masalah hubungan industri. Oleh karena itu, peran bipartit sangat penting dalam penyelesaian sengketa antara perusahaan dan karyawan agar terciptanya kedamaian, ketenangan, kesejahteraan bagi keduanya. (Kapsan Usman Utomo, t.th)

### **B. Penyelesaian Sengketa Perusahaan Melalui Bipartite Yang Memuat Unsur Pidana**

Perundingan bipartit adalah proses negosiasi antara karyawan atau buruh dengan pengusaha atau atasan dengan tujuan untuk memecahkan masalah hubungan industrial. Proses ini diuraikan diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa sebelum prosedur lain seperti mediasi atau arbitrase, penyelesaian perselisihan harus dimulai dengan persetujuan bipartit. Tujuan dari perundingan ini adalah untuk membangun komunikasi yang baik antara pihak perusahaan dan para karyawan agar perselisihan yang lebih serius dapat ditangani di masa depan. Melalui dialog dan negosiasi, semua pihak dapat mencapai konsensus yang meningkatkan keselamatan karyawan, termasuk perlindungan terhadap hak-hak mereka. Tujuan lainnya adalah untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan kewajiban dilakukan dengan adil, sehingga menghasilkan pengembangan kemitraan industri. (Zulkarnaen, 2021).

Unsur pidana dalam sengketa perusahaan bisa ditinjau melalui beberapa aspek yang berhubungan langsung dengan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengurus atau direksi perusahaan. Tindakan penggelapan dalam jabatan, di mana manajer atau pengurus perusahaan menggunakan uang atau aset perusahaan untuk kepentingan pribadi, dapat disebut sebagai pelanggaran pidana sesuai dengan Pasal 374 dan Pasal 372 KUHP. Salah satu indikator adanya pelanggaran pidana adalah "menguasai" uang hasil penjualan yang tidak digunakan untuk

kepentingan usaha. Jika terbukti melakukan pelanggaran terhadap undang-undang yang mengatur tentang perbankan, pasar modal, dan anti pencucian uang, direksi dapat diberhentikan secara pidana. Tindakan, seperti pemalsuan data dan penyusunan laporan keuangan, juga termasuk dalam kategori ini. Direksi bertanggung jawab atas kondisi keuangan perusahaan dan harus menjalankan tugasnya dengan tekun dan penuh rasa tanggung jawab (*fiduciary duty*). Mereka dapat dihukum secara pidana berdasarkan Pasal 155 Undang-Undang Perseroan Terbatas jika mereka gagal melaksanakan tanggung jawab ini dan menyebabkan kerugian. (Ferdy Saputra, 2023).

Peraturan yang dibuat oleh pemerintah dalam lingkup sengketa hubungan industrial adalah Undang-undang No. 2 tahun 2004. Perselisihan sengketa Hubungan Industrial yang dimaksud dalam ayat 2 UU tersebut adalah: pertama, sengketa hak; kedua, sengketa kepentingan; ketiga, sengketa pengakhiran kerja; dan keempat, sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu lingkungan perusahaan. Dalam peraturan tersebut, perselisihan dianggap sebagai pengganti teori konflik. Meskipun demikian, maksudnya tetap sama. Mekanisme hukum pidana juga tergambar terperinci dengan cara konteks peraturan perundang-undangan, di mana dalam pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 dinyatakan bahwa Penyelesaian sengketa hubungan industrial wajib diusahakan secara bipartit melalui negosiasi deliberatif untuk mencapai konsensus. Dengan demikian, undang-undang menunjukkan penyelesaian konflik antara rekan kerja dan bawahan, juga termasuk sebagai suatu kasus permasalahan hubungan industrial yang harus diselesaikan secara kesepakatan antara para pihak yang bersengketa (*bipartit*). Namun Apabila perundingan tidak berhasil mengatasi masalah, ada beberapa cara untuk mengatasi masalah tersebut. jalan keluar yang disediakan oleh undang-undang ini melalui berbagai langkah. Pertama, jika jalan musyawarah terbuka, maka salah satu atau kedua organisasi yang terbaik akan menyampaikan hasil temuannya kepada pihak yang berwenang dalam lingkup ketenagakerjaan daerah (dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan setempat) dengan menunjukkan Bahwa penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit telah tuntas (pasal 4 ayat 1). Sesudah mendapatkan masukan dari salah satu pihak atau lebih, Lembaga yang berwenang dalam sektor ketenagakerjaan harus memberikan bantuan yang diperlukan kepada para pihak untuk memperoleh penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (pasal 4 ayat 3). Namun demikian, jika para pihak tidak menyetujui ketentuan arbitrase atau konsiliasi dalam waktu yang telah ditentukan, maka instansi terkait di bidang ketenagakerjaan akan menyerahkan hasil perselisihan tersebut ke mediator (sesuai dengan Pasal 4 ayat 4 UU No. 2 Tahun 2004), yang berlokasi di setiap kantor disnaker kabupaten/kota. (pasal 8). Sebagai hasil dari perjanjian perdamaian penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur mediasi, maka dibuatlah Kesepakatan Bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak terkait dan dilaksanakan oleh mediator selain itu juga telah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang menyepakati menyepakati kontrak perjanjian bersama tersebut untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat 1). Apabila ada sengketa perjanjian kemitraan industri tidak tercapai melalui mediasi, mediator akan memberikan putusan tertulis. Untuk menjalankan perannya sebagai mediator, para pihak yang bersengketa harus menyediakan persetujuan tertulis kepada mediator secara tepat waktu. Menyatakan tidak setuju dengan imbauan tertulis dari pihak-pihak yang memilih untuk tidak menyampaikan opininya secara jelas dan ringkas (pasal 13 ayat 1). Perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dapat dilakukan oleh salah satu pihak atau lebih sesuai dengan anjuran tertulis yang telah dibuat oleh mediator. menggunakan cara adanya

gugatan dari satu pihak ke lembaga Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat (pasal 14 ayat 1). Secara umum, Pada hukum pidana Indonesia akan dijelaskan mengenai bahwa perjanjian-perjanjian tertentu tidak menyebutkan secara spesifik jenis konflik yang dapat terselesaikan melalui mekanisme yang dituangkan dalam perjanjian. Namun, untuk menyelesaikan sengketa antar serikat pekerja akan sangat berguna jika dilihat dari jenis-jenis sengketa: emosional dan substantif. Konflik yang bersifat substantif dapat diselesaikan melalui mediasi, arbitrase, dan penguatan hubungan industrial, sedangkan sengketa yang bersifat emosional dapat diselesaikan melalui mediasi, arbitrase, dan konsiliasi. Penyelesaian tidak disarankan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI), yang mengindikasikan bahwa pengadilan tersebut hanya meninjau aspek formal (Brahmantya, 2021).

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dibuat dari penulisan ini adalah Perundingan bipartit merupakan langkah pertama dan terpenting dalam menganalisis kemitraan industrial. Sebelum mekanisme lain, seperti mediasi atau arbitrase, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit. Tujuan utama dari bipartit adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja, menjaga stabilitas usaha, dan menciptakan keharmonisan hubungan industrial. Diharapkan semua pihak dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan melalui dialog dan perundingan. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) memiliki peran yang sangat penting dalam memfasilitasi komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Meskipun jumlah LKS Bipartit terus meningkat, namun efektivitasnya dalam mengurangi perselisihan masih harus ditingkatkan. Meskipun bipartit memiliki banyak keuntungan, tidak semua perselisihan dapat diselesaikan dengan mekanisme ini. Adanya unsur pidana dalam sengketa ketenagakerjaan dapat menghambat proses penyelesaian secara bipartit. Hukum ketenagakerjaan memberikan landasan hukum bagi pelaksanaan bipartit. Namun, ketika terjadi pelanggaran hukum, sengketa harus ditangani oleh aparat penegak hukum.

Adapun saran yang terbentuk dari penulisan penelitian ini adalah diperlukannya peningkatan kesadaran melalui sosialisasi dan pelatihan ; kemudian memperkuat lembaga LKS Bipartit; Melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap peraturan perundang – undangan yang terkait; dan yang terakhir, meningkatkan kemampuan mediator dalam memfasilitasi proses perundingan.

## REFERENSI

- Adnyana, I. G. (2014, Juni 1). Penjatuhan Sanksi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol, 19, hlm. 29–38.
- Amiruddin, Z. a. (2012). *pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Brahmantya, I. B. (2021). *Kajian Penerapan Hukum Pidana Guna Penyelesaian Konflik Kelompok Buruh Di Padang Bai Bali*. *KERTHA WICAKSANA: Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa*, Vol. 15, Pp 44-53. doi:<https://doi.org/10.22225/kw.15.1.2487.44-53>

- Ferdy Saputra, Y. B. (2023, September). Pertanggungjawaban Direksi Perusahaan yang Diduga Melakukan Penggelapan Dalam Jabatan Uang Perusahaan. *Locus Journal of Academic Literature Review*, Vol. 2(Issue 9).
- Jatmika, T. (2019). Peran Lks Bipartit Dalam Kesiapan Pekerja Mengikuti Uji Kompetensi. Kota Salatiga, Hotel Pondok Sari 1, Tawang Mangu, Kab. Karanganyar.: Lks Tripartit.
- Junaidi, H. T. (2023). Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Kota Solok, Sumatera Barat: PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Kapsan Usman Utomo, R. I. (t.th). Analisis Komunikasi Bipartit Dalam Menjaga Harmonisasi Antara Pengusaha Dengan Buruh Di Madina. Dinas Tenaga Kerja, Jl. Willem Iskandar Panyabungan. Kantor Lurah Pandau Hulu I Kecamatan Medan Kota.
- Marbun, R. J. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol, 2(Issue 1).
- PN, S. S. (2024, Juli). Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti undang undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang - undang. *Jatiswara*, Vol 39.
- Prayitno, K. P. (2012, September). Restorative Justice Untuk Peradilan Di Indonesia Perspektif Yuridis Filosofis Dalam Penegakan Hukum In Concreto. *Jurnal dinamika hukum*, Vol, 12.
- Silviana Arifiati Listianingrum, A. Y. (t.th). Syarat Formil Perundingan Bipartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor: 10/Pdt.Sus-Phi/2018/ Pn.Dps. Jo. Putusan Nomor 392/K/Pdt.Sus-Phi/2019). Fakultas Hukum Universitas Trisakti.
- Soerjono Soekanto, S. M. (2012). Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafiika Persada.
- Talib, I. (2013, Januari - Maret). Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi. *Lex et Societatis*, Vol 1.
- WILLEM, R. A. (2010). Peran lembaga kerjasama bipartit dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis pada perusahaan di Yogyakarta :: Studi kasus Pabrik Gula PT. Madikismo. Universitas Gadjah Mada .
- Zamhari, M. (2020, Maret). Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, Vol, 1, pp. 01 - 08.
- Zulkarnaen, A. H. (2021, Desember). Sosialisasi Asas Tujuan Lembaga Kerjasama Bipartit Dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal Of Empowerment*, Vol. 2, H. 276-285.