

Efektivitas Bipartit Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan Yang Memuat Unsur Pidana

Putri Erna Oktavia

Universitas Nusa Putra Sukabumi

*Corresponding author

E-mail: putri.erna_hk21@nusaputra.ac.id*

Article History:

Received: Mar, 2025

Revised: Mar, 2025

Accepted: Mar, 2025

Abstract: Sengketa ketenagakerjaan yang mengandung unsur pidana menjadi tantangan tersendiri dalam penyelesaiannya melalui mekanisme bipartit. Dengan menggunakan studi kasus di Pelabuhan Ratu, Sukabumi, dan Jawa Barat, penelitian ini berfokus pada efektivitas analisis bipartit dalam mengevaluasi sengketa ketenagakerjaan yang mengandung unsur pidana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi masalah dan solusi dalam analisis bipartit terhadap kasus-kasus yang mengandung unsur pidana. Metode yang digunakan adalah diskusi dan wawancara dengan pengacara, aparat kepolisian, dan pemangku kepentingan pengusaha dan pekerja. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa bipartit seringkali tidak efektif dalam menangani sengketa yang mengandung unsur pidana karena kewenangannya. Mekanisme bipartit dan penegakan hukum harus bekerja sama untuk membuat sengketa ketenagakerjaan menjadi lebih efektif dan aman bagi semua pihak.

Keywords:

Bipartit, Sengketa Ketenagakerjaan, Unsur Pidana, Penyelesaian Hukum.

Pendahuluan

Sengketa ketenagakerjaan merupakan masalah yang sering muncul di banyak perusahaan di Indonesia. Perselisihan antara karyawan dan pemilik bisnis dapat timbul akibat kurangnya pemahaman tentang kondisi kerja, tanggung jawab, dan hak. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, demi menjaga keseimbangan dan terwujudnya keadilan dalam sengketa hubungan. Idealnya, hal ini dilakukan dengan mencari solusi yang pada intinya memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak (win-win solution) tanpa melalui jalur pengadilan. Namun, jika tidak mencapai titik temu, salah satu pihak dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ada juga asas keseimbangan dalam penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan. (Herawati, Setiawati, & Cahyaningtyas, 2021). Untuk meningkatkan produktivitas bisnis, sangat penting untuk memiliki hubungan kerja yang baik antara bisnis dan karyawan

mereka. Hal ini terutama jika dikaitkan dengan keberhasilan bisnis yang pasti dalam menyelesaikan perjalanannya untuk memenuhi misinya dalam mendukung bisnis segera setelah masalah muncul dan mengevaluasi hubungan kerja yang baik tersebut. Permasalahan yang sudah terlanjur terjadi antara perusahaan dengan karyawan atau buruhnya akan mengakibatkan hubungan yang tidak harmonis atau retaknya hubungan yang dimaksud, dengan demikian akan mengakibatkan terjadinya konflik atau perselisihan antara perusahaan dengan karyawan atau buruhnya. (Aziz, 2022).

Setelah diberlakukannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perundingan bipartit di Indonesia mulai mendapat perhatian serius. pedoman ini menyoroti pentingnya komunikasi sosial antara pekerja dan pemilik perusahaan sebagai langkah awal dalam menangani permasalahan industrial. (Oktavia, 2024) Dalam praktiknya, beberapa sengketa ketenagakerjaan tidak hanya terkait dengan kebiasaan kerja yang bersifat normatif, tetapi juga mencakup masalah-masalah pidana, seperti penggelapan upah, kontrak kerja, kekerasan dalam hubungan kerja, atau pelanggaran hak-hak dasar pekerja yang timbul berujung pada tindak pidana. Tindak pidana kejahatan dan pelanggaran juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan dianggap melakukan tindak pidana kejahatan jika perusahaan melibatkan anak dalam kegiatan kerja yang berisiko tinggi, seperti di tempat pelacuran, pabrik narkoba, atau pemutusan hubungan kerja sepihak, atau jika perusahaan tidak menyediakan pekerja, tidak membayar lembur, atau menggunakan tenaga kerja asing tanpa izin. Perusahaan yang melakukan kegiatan tersebut dapat dikatakan memiliki utang minimal satu tahun dan/atau minimal Rp 100.000.000,- (dua ratus juta rupiah) hingga maksimal Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah). Sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan dapat diterapkan dengan cara yang sangat memungkinkan orang untuk terlibat atau melakukan kejahatan di bidang ketenagakerjaan. Sanksi pidana digunakan sebagai upaya terakhir ketika semua sanksi yang terkait bersifat perdata dan administratif tidak lagi dihormati. (PN, 2024).

Selain itu, masih banyak pekerja yang belum memahami mekanisme bipartit dan tanggung jawab mereka dalam proses sengketa. Kecenderungan ini sering kali mengakibatkan pekerja berada dalam posisi yang kurang menguntungkan ketika bernegosiasi dengan pengusaha. Bahkan, beberapa kasus pekerja yang enggan melaporkan pelanggaran yang terjadi karena tidak dapat memahami aspek-aspek hukum yang relevan, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman. Pengabdian ini dilakukan di Palabuhanratu, Sukabumi, Jawa Barat, yang mengindikasikan bahwa wilayah ini memiliki sektor pekerjaan yang sangat beragam, terutama di industri kelautan dan perikanan. Terdapat sengketa antara karyawan dan perusahaan yang

berkaitan dengan dana dugaan dalam kasus yang dibahas di tempat magang penulis. Perusahaan pada awalnya mencoba menyelesaikan kasus ini dengan perundingan bipartit, namun karena adanya unsur pidana, pihak kepolisian akhirnya turut dilibatkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa efektif peran bipartit dalam penyelesaian sengketa yang berdimensi pidana. Oleh karena itu, tujuan dari pengabdian ini adalah untuk memberikan edukasi dan pendampingan hukum kepada para pekerja agar mereka lebih mampu menghadapi permasalahan di tempat kerja, terutama yang memiliki unsur pidana. Melalui program pengabdian ini, kami berharap dapat meningkatkan pemahaman karyawan mengenai efektivitas bipartit dalam menangani sengketa ketenagakerjaan yang inklusif. Penyuluhan hukum, pendampingan dalam proses bipartit, dan advokasi bagi karyawan yang menghadapi sengketa ketenagakerjaan menjadi bagian dari kegiatan ini. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini, diharapkan para pekerja dapat lebih memahami tanggung jawab mereka dan pentingnya membawa kasus ke tingkat hukum yang lebih tinggi apabila bipartit tidak dapat memberikan solusi yang memadai. Dengan demikian, diharapkan pengabdian ini dapat memberikan manfaat nyata bagi pekerja dan pengusaha dalam menciptakan hubungan industrial yang lebih sehat dan stabil.

Metode

Kegiatan ini dilaksanakan di Pelabuhan Ratu, Sukabumi, Jawa Barat, berdasarkan temuan yang diperoleh selama pelaksanaan magang di Kantor Hukum Erni Supenawati, S.H & Rekan. Dalam praktiknya, terdapat beberapa kasus sengketa ketenagakerjaan yang tidak hanya bersifat perdata tetapi juga memiliki unsur pidana. Pengalaman magang ini menjadi dasar dalam merancang program pengabdian yang lebih tepat sasaran, dengan fokus pada edukasi hukum bagi pekerja dan pendampingan dalam penyelesaian sengketa bipartit. Selain wawancara dan observasi langsung di Pelabuhan Ratu, data juga diperoleh dari pengalaman magang di Kantor Hukum Erni Supenawati, S.H. & Rekan juga melakukan diskusi dengan kepolisian yang menangani kasus ini. termasuk analisis kasus sengketa ketenagakerjaan yang ditangani. Selain itu, penelitian juga menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUHP terkait unsur pidana dalam sengketa ketenagakerjaan. Studi kasus ini digunakan untuk memahami pola penyelesaian sengketa dan efektivitas mekanisme bipartit dalam menyelesaikan perselisihan yang mengandung unsur pidana.

Hasil

Kegiatan ini membahas seputar kasus yang sedang ditangani. Dalam kasus ini, perusahaan pada awalnya mencoba untuk memberikan penyelesaian sengketa kepada karyawan melalui mekanisme perundingan bipartit. Namun, karena ada indikator-indikator penggelapan dana yang dikomunikasikan kepada karyawan, proses ini tidak mencapai hasil akhir. Meskipun perusahaan meyakini bahwa perundingan ini akan menghasilkan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak, namun karyawan yang ada tidak dapat menerima tuduhan tersebut. Sebagai akibat dari ketidak-sepakatan ini, perusahaan harus menggunakan pihak kepolisian untuk melakukan investigasi yang lebih menyeluruh untuk memastikan ada atau tidaknya unsur pidana dalam sengketa yang terjadi. Setelah bipartit gagal, kasus ini sekarang diserahkan kepada pihak kepolisian untuk proses penyelidikan yang lebih panjang. Berdasarkan diskusi dengan pihak kepolisian, dinyatakan bahwa meskipun bipartit dapat berfungsi sebagai forum awal untuk menangani masalah ketenagakerjaan, keterlibatan aparat penegak hukum menjadi sangat penting ketika ada indikasi unsur pidana yang signifikan. Kepolisian menyarankan agar sebelum membawa kasus tersebut ke ranah pidana, perusahaan terlebih dahulu mempertimbangkan dengan seksama hasil dari proses bipartit. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi eskalasi konflik yang lebih luas dan memastikan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang lebih damai sebelum memasuki proses hukum yang lebih kompleks. Ada beberapa tantangan dalam pelaksanaan bipartit ketika mengimplementasikan sengketa ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat pidana. Salah satunya adalah kurangnya pengetahuan hukum di kalangan pekerja dan manajemen perusahaan mengenai penyelesaian bipartit dalam kasus-kasus yang bersifat pidana. Selain itu, perusahaan seringkali kesulitan untuk menangani kasus - kasus pidana karena pada umumnya mereka lebih mementingkan sengketa ketenagakerjaan yang bersifat perdata. Di sisi lain, para pekerja juga memiliki persepsi negatif terhadap mekanisme bipartit, karena mereka percaya bahwa forum ini hanya menguntungkan perusahaan dan tidak memberikan penyelesaian yang adil. Faktor - faktor ini sangat penting bagi efektivitas penyelesaian sengketa bipartit, terutama ketika kasus yang muncul telah menimbulkan unsur pidana yang memerlukan intervensi hukum yang lebih luas.

Diskusi

Mekanisme bipartit merupakan langkah awal yang harus diselesaikan dalam

proses evaluasi hubungan industrial sebelum melangkah ke tahap mediasi, arbitrase, atau pengadilan. Namun dalam praktiknya, efektivitas bipartit sangat penting untuk menjamin kepatuhan hukum, itikad baik, dan posisi tawar bagi semua pihak. pengabdian di Pelabuhan Ratu, Sukabumi ini menunjukkan bahwa banyak pekerja dan pengusaha yang tidak sepenuhnya memahami sifat bipartit dari sengketa ketenagakerjaan. Pada umumnya mereka beranggapan bahwa perundingan bipartit hanya merupakan formalitas sebelum mengajukan kasus ke sistem hukum, sehingga negosiasi seringkali tidak berjalan dengan baik. Selain itu, bipartit sering terbukti tidak efektif dalam kasus-kasus yang melibatkan unsur pidana karena sulitnya menangani masalah tindak pidana seperti penggelapan dana, kekerasan dalam hubungan kerja, atau penyerahan dokumen kontrak.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa ketika suatu hubungan industrial mengalami pidana, proses bipartit sering kali mengalami kendala, seperti:

1. Kurangnya pemahaman hukum dari kedua belah pihak, sehingga perundingan tidak berjalan dengan lancar.
2. Ketidakmampuan bipartit dalam menangani masalah pidana, karena unsur pidana harus diselesaikan melalui mekanisme hukum yang berbeda.
3. Kecurigaan pekerja terhadap objektivitas bipartit, dimana pekerja sering kali percaya bahwa bipartit lebih menguntungkan organisasi bisnis.

Dalam kasus yang terjadi di Pelabuhan Ratu, salah satu perusahaan menangani sengketa penggelapan dana melalui bipartit, namun karena adanya unsur tindak pidana, perusahaan tersebut kemudian melaporkan kasus tersebut kepada kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun bipartit dapat menjadi tempat pertama untuk bernegosiasi, namun dalam kasus yang mengandung unsur pidana, aparat penegak hukum tetap diperlukan.

Berdasarkan hasil pengabdian, ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk membuat bipartit menjadi efektif meskipun ada unsur pidana, yaitu:

1. Meningkatkan Pengetahuan Hukum untuk karyawan dan pengusaha agar Penyelesaian sengketa dapat berjalan lebih efisien jika ada pemahaman yang lebih baik mengenai batasan bipartit dan hak-hak hukum masing-masing pihak.
2. Kolaborasi antara perusahaan, Serikat buruh, dan Aparat Penegak Hukum: Dalam kasus yang mengandung unsur pidana, keterlibatan kepolisian atau pengawas ketenagakerjaan dapat membantu mengarahkan penyelesaian

ke jalur yang sesuai tanpa mengganggu tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Penyempurnaan Peraturan mengenai Bipartit dan Kasus Pidana: Peraturan yang berkaitan dengan bipartit seharusnya lebih jelas dalam menjelaskan kasus yang dapat didiskusikan dan mekanisme koordinasi hukum ketika ada unsur pidana.

Berdasarkan diskusi tersebut, dapat disimpulkan bahwa bipartit masih mengalami kesulitan dalam menangani sengketa ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat unsur pidana. Oleh karena itu, kerja sama antara kedua belah pihak dan penerapan hukum sangat diperlukan untuk memastikan bahwa proses perselisihan berjalan dengan baik tanpa mengorbankan aspek keadilan serta kualitas kerja bagi pekerja maupun perusahaan.



Gambar 1. Menunjukkan Proses Diskusi Yang Melibatkan Tim Pengabdian, Pengacara, Serta Perwakilan Kepolisian Setempat

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat yang dilakukan di Pelabuhan ratu, Sukabumi, dan Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa mekanisme bipartit memiliki keterbatasan dalam menangani sengketa ketenagakerjaan yang mengandung unsur pidana. Poin-poin penting yang dapat ditarik dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagaimana tercantum dalam peraturan masing-masing prosedur, bipartit tetap merupakan mekanisme mendasar yang harus diperhatikan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Namun dalam kasus-kasus

yang mengandung unsur pidana, penyelesaian melalui bipartit sering kali mengalami kesulitan karena keterbatasan kewenangan.

2. Diskusi dengan pengacara dan kepolisian menunjukkan bahwa keterlibatan aparat hukum diperlukan ketika ditemukan indikasi pidana seperti penggelapan dana, pemalsuan dokumen, atau kekerasan dalam hubungan kerja. Dalam kondisi ini, perusahaan dan pekerja perlu memahami batasan penyelesaian bipartit dan kapan harus melibatkan aparat penegak hukum.
3. Tingkat pemahaman hukum yang masih rendah di kalangan pekerja dan pengusaha menjadi tantangan utama dalam efektivitas penyelesaian bipartit. Oleh karena itu, edukasi dan pendampingan hukum sangat diperlukan agar semua pihak memahami hak dan kewajibannya dalam proses penyelesaian sengketa.
4. Sinergi antara bipartit dan mekanisme hukum perlu diperkuat melalui kolaborasi antara perusahaan, serikat pekerja, serta aparat penegak hukum. Dengan demikian, penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih komprehensif tanpa mengabaikan aspek keadilan bagi pekerja maupun pengusaha.

Dengan adanya kegiatan pengabdian ini, diharapkan para pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya di Pelabuhan Ratu dapat lebih memahami pentingnya mekanisme bipartit serta batasannya dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, terutama yang memuat unsur pidana. Selain itu, hasil pengabdian ini juga dapat menjadi dasar bagi peningkatan regulasi dan praktik penyelesaian sengketa yang lebih efektif di masa mendatang.

Pengakuan/Acknowledgements

Kami mengucapkan terima kasih kepada pihak perusahaan, pekerja, serta pengacara dan aparat kepolisian di Pelabuhan Ratu, Sukabumi, Jawa Barat, yang telah berpartisipasi dalam diskusi dan berbagi pengalaman mengenai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. serta kepada seluruh tim yang telah berkontribusi dalam kegiatan ini. Semoga hasil dari kegiatan ini dapat memberikan manfaat bagi para pekerja, pengusaha, serta pihak-pihak terkait dalam meningkatkan pemahaman dan efektivitas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, terutama dalam kasus yang memuat unsur pidana.

Daftar Referensi

- Aziz, A. (2022, Desember). BIPARTIT, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Study Kasus di PT. Yamaha Indonesia). *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 9(No. 2).
- Herawati, N., Setiawati, R., & Cahyaningtyas, I. (2021). Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan. *NOTARIUS*, Vol. 14(No. 1).
- Oktavia, P. E. (2024, Desember). Peran Bipartit Terhadap Sengketa Perusahaan dan Karyawan yang Memuat Unsur Pidana. *Jurnal Multidisiplin West Science*, Vol. 03(No. 12).
- 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(No. 2).