



## **EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT**

**Muhamad Rizky Pratama, Rani Apriani**

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

### **ABSTRAK**

Hubungan mekanik cenderung membuat perdebatan, terutama di antara bos dan buruh. Jadi korespondensi diperlukan di tingkat dalam organisasi. Dalam persalinan, korespondensi ini umumnya disebut pengaturan bipartit. Misalnya, Karawang, sebagai kota mekanik terbesar di Indonesia dan menuju kota modern terbesar di Asia Tenggara, sejauh ini belum terlihat adanya perselisihan dalam perdebatan perburuhan yang memicu pemberontakan. Pertanyaannya adalah apakah korespondensi bipartit dengan setiap instrumennya benar-benar telah dilaksanakan di ranah kerja. Teknik dalam penelitian ini menggunakan metodologi regulasi hukum, dimana eksplorasi legal standarisasi ini merupakan studi tertulis, yang diharapkan dapat memperoleh gambaran yang utuh tentang permasalahan yang terjadi di kalangan pengelola dan buruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korespondensi antara pelaku usaha dan buruh hampir tanpa hambatan, selain dari faktor rendahnya tingkat pelatihan buruh. Hal ini kemudian dapat menyebabkan hambatan dalam memahami hubungan kontingen, sosial dan utilitarian, meskipun korespondensi berjalan dengan mudah.

**Kata Kunci : Buruh, Perundingan Bipartit, Hubungan Industrial.**

### **PENDAHULUAN**

Dalam hubungan mekanis, hal itu cenderung membuat masalah dan bahkan perdebatan di antara para eksekutif dan pekerja. Masalah ini sering terjadi karena perbedaan wawasan di antara kedua pertemuan tersebut. Sebelum masalah menyebar, korespondensi di tingkat dalam diharapkan untuk mengatur masalah termasuk kedua pemain tersebut. Dalam dunia kerja, istilah susunan ini disebut bipartit. Korespondensi bipartit sudah umum diterapkan di berbagai usaha (organisasi) di Karawang. Korespondensi yang baik akan menghasilkan organisasi yang kokoh antara dua pertemuan (bos dan buruh). Begitu pula jika surat menyurat tidak dapat diterima, maka akan diadakan pameran karya (Hafsah, 1999), termasuk pertunjukan buruh PT Angkatan Laut Mekar Jaya (MAJ) yang berada di Jalan Diponegoro Nomor 107, Tambun Selatan, Bekasi Rule. Lebih dari 150 spesialis, menggugat organisasi karena membuat bisnis sepihak (PHK). (Antara News, 5 November 2015). Sebanyak 500 buruh perseorangan dari Persatuan Buruh Pakaian Bahan dan Sepatu (SBGTS-GSBI) PT Megariamas Sentosa telah melakukan hal serupa. Mereka meminta

otoritas publik mengambil tindakan tegas terhadap organisasi yang memanfaatkan mereka karena lalai memberikan remitansi (THR). (Antara News, 9 September 2015).

Bangsa ini benar-benar telah membentuk dan menyiapkan kerangka keuangan, termasuk hubungan mekanik yang cenderung membuat isu bahkan pertanyaan di antara para eksekutif dan pekerja. Masalah ini sering terjadi karena perbedaan ketajaman antara kedua pertemuan tersebut. Sebelum isu merebak, korespondensi di tingkat interior diharapkan bisa menata isu tersebut termasuk kedua pemain tersebut. Dalam dunia kerja, istilah susunan ini disebut bipartit. Korespondensi bipartit sudah umum diterapkan di berbagai perusahaan (organisasi). Korespondensi yang baik akan menghasilkan kolaborasi yang solid antara kedua pertemuan (bos dan buruh). Apalagi jika surat menyurat tidak bisa diterima, akan ada pameran karya (Hafsah, 1999), termasuk pertunjukan buruh PT Armada Mekar Jaya (MAJ) yang berada di Jalan Diponegoro Nomor 107, Tambun Selatan, Bekasi Rule. Lebih dari 150 buruh, menggugat organisasi tersebut karena melakukan penghentian kerja sepihak (PHK). (Antara News, 5 November 2015).

Sekitar 500 buruh perseorangan dari Persatuan Buruh Pakaian Bahan dan Sepatu (SBGTS-GSBI) PT Megariamas Sentosa telah melakukan perbandingan. Mereka meminta agar badan publik mengambil tindakan tegas terhadap organisasi yang memanfaatkan mereka karena lalai memberikan tunjangan kesempatan (THR). (Antara News, 9 September 2015). Bangsa ini benar-benar telah menyusun dan menyiapkan kerangka kerja moneter termasuk hubungan antara bisnis dan buruh. Hal ini tertuang dalam Pasal 33 ayat (1) UUD 1945: "Perekonomian rakyat dilaksanakan dengan bergantung pada pemerintahan kerakyatan moneter dengan standar persekutuan, efektivitas yang wajar, daya dukung, pemahaman ekologis, otonomi, dan dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan solidaritas keuangan publik". Penjelasan Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa penciptaan dilakukan oleh semua orang untuk membangun kesejahteraan bersama, bukan mandiri.

Ini menunjukkan bahwa pada dasarnya organisasi adalah usaha bersama antara para visioner bisnis sebagai pemilik modal dan inovasi dan buruh atau pekerja yang menjalankan dan menciptakan modal dan inovasi dengan energi, renungan dan kapasitas yang dikendalikan oleh bos dan buruh yang bekerja sama sesuai kapasitas dan pekerjaan mereka yang terpisah. . satu jaminan dan alasan, untuk menjadi manfaat perusahaan yang spesifik dan bantuan pemerintah bersama. Hakikat ini sesuai dengan dan selaras dengan jiwa dan jiwa partisipasi bersama sebagaimana ditentukan dalam UUD 1945, yang merupakan modal sosial terbesar bagi pembangunan perekonomian negara Indonesia. Buruh bukanlah "pekerja pengusaha" melainkan "kaki tangan yang setara dengan pelaku bisnis" dalam membangun perekonomian Indonesia (Jehani, 2007), tidak ada pengecualian di Kota Karawang. Karawang adalah kota mekanik terbesar di Indonesia, yang memiliki berbagai macam PT termasuk: PT yang memproduksi suku cadang mobil, industri pemotongan baja, fabrikasi napkien dan popok bayi dan lain-lain. Beberapa organisasi besar dalam skala publik selain itu, memiliki banyak tenaga kerja, diantaranya:

## METODE PENELITIAN

No	Perusahaan	Alamat
1	PT. YAMAHA MOTOR PARTS MFG INDONESIA	Jl. Permata Raya Lot F-2, Kawasan Industri KIIC Karawang. Kode POS : 41361 Bidang: Otomotive Parts Telp. :(021) 8904581, (021) 8904582, (021) 8904583 Fax:(021) 8904241
2	PT.YAMAHA MOTOR MANUFACTURING WEST JAVA	Jl. Permata I Lot BB-1, Kawasan Industri KIIC Karawang. Kode POS : 41361 Bidang: Perakitan Kendaraan Bermotor Telp. :(021) 89114535 Fax:(021) 89114536
3	PT. WAVIN DUTA JAYA	Alamat : Jl. Maligi Raya Lot M-4-8, Karawang International Industrial City. Kode POS : 41361 Bidang: Pipa PVC
4	PT. WAJA SENTOSA METALINDO	Alamat : Jl. Lot C-2B, Kawasan Industri KIIC Karawang. Kode POS : 41361 Bidang: Industri pemotongan baja

Untuk mengarahkan pemeriksaan, pendekatan sangat mendasar untuk menemukan jawaban atas masalah yang disajikan dalam eksplorasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka teknik eksplorasi dalam investigasi ini adalah sebagai berikut

1. Teknik Pendekatan

Metodologi yang digunakan adalah standarisasi yuridis. Metodologi ini dilakukan dengan memeriksa dan menguraikan hal-hal yang bersifat hipotetis mengenai standar, originasi, konvensi, dan standar yang sah yang mengidentifikasi dengan kehadiran pekerja dalam korespondensi bipartit.

2. Penetapan Ujian

Eksplorasi yang dilakukan oleh penulis esai bersifat jelas ilmiah, yaitu menggambarkan, mendobrak, menyelesaikan permasalahan yang menjadi objek kajian.

3. Jenis dan Sumber Informasi

Materi sah yang direnungkan dan diselidiki dalam pemeriksaan ini menggunakan informasi opsional, termasuk:

- a) Bahan Hukum Primer

Materi sah yang penting adalah materi sah yang membatasi atau menyebabkan individu mematuhi undang-undang seperti pedoman hukum

dan pilihan hakim. Bahan sah esensial yang digunakan pencipta dalam makalah ini.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum opsional adalah sebagai aturan sebagai sentimen / peraturan / hipotesis sah yang diperoleh dari tulisan yang sah, hasil penelitian, artikel logis, dan situs yang diidentifikasi dengan penelitian. Pada dasarnya, bahan legal opsional digunakan untuk memberikan klarifikasi atas materi hukum yang penting. Dengan hadirnya bahan hukum pilihan, para ilmuwan akan terbantu dengan pemahaman / pemecahan bahan sah yang esensial.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan sah tersier adalah bahan halal yang membantu bahan halal esensial dan opsional dengan memberikan pengaturan dan pemahaman terhadap bahan halal lainnya. Bahan hukum yang digunakan oleh pencipta adalah referensi Kata-kata Besar Bahasa Indonesia dan Referensi Kata-kata Hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Tata cara mempelajari dan mengumpulkan ketiga bahan halal tersebut, lebih spesifiknya menggunakan penelusuran naratif. Laporan naratif adalah pemeriksaan yang menganalisis berbagai arsip, baik yang diidentifikasi dengan pemberlakuan maupun catatan yang ada.

5. Analisis Data

Prosedur pemeriksaan yang digunakan adalah strategi penyelidikan yang mengatur subjektif. Strategi pengaturan subyektif ini bergantung pada materi hukum yang esensial karena hukum tertentu, kemudian dikaji secara subyektif, yaitu dilakukan pemeriksaan yuridis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan dimana antara buruh dan pengusaha di tingkat perusahaan. Secara yuridis yang dimaksud dengan perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau buruh atau antara serikat pekerja dengan serikat buruh atau dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>2</sup> Penyelesaian bipartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh/serikat buruh dengan pengusaha secara internal didalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga seperti pemerintah. Penyelesaian pada tahap ini lebih mengedepankan kemampuan negosiasi. Pengusaha dan buruh/serikat buruh harus melaksanakan perundingan secara efektif sebab waktu bipartit dibatasi selama tiga puluh hari kerja terhitung sejak dilaksanakannya bipartit.<sup>3</sup>

UU PPHI tidak mengatur hak buruh dan penguasa memperpanjang waktu bipartit. Secara kasuistis buruh dan pengusaha dapat menyepakati perpanjangan waktu bipartit. Keinginan memperpanjang waktu bipartit sebaiknya disetujui bila tidak mengandung itikad buruk. Jika perundingan itu tidak menunjukkan kemajuan positif waktu bipartit tidak perlu diperpanjang karena hanya memperlambat penyelesaian perselisihan. Berlama-lama dalam biparit bisa mengakibatkan perselisihan kadaluarsa.

<sup>2</sup> Pasal 1 butir 10 UU No. 2 Tahun 2004

<sup>3</sup> Pasal 3 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004

Risalah bipartit berfungsi sebagai tiket masuk mendaftar perselisihan pada instansi ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Perundingan harus mencatat semua proses dan hasil-hasilnya. Catatan hasil perundingan disebut risalah bipartit. Secara yuridis risalah mediasi harus ditandatangani oleh para pihak.<sup>5</sup> Risalah bipartit wajib menyebutkan jenis perselisihan yang menjadi masalah. Penyebutan jenis perselisihan berfungsi untuk memberi petunjuk dalam memilih LPPHI. Bila risalah menyebut perselisihan PHK makan Dinas Tenaga Kerja tidak boleh menawarkan arbitrase. Oleh karena itu risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat :<sup>6</sup>

- a. Nama lengkap dan alamat lengkap para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Hakekat bipartit adalah menyelesaikan sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian melalui negosiasi dilakukan diluar pengadilan. Bentuk umum alternatif penyelesaian sengketa adalah negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.<sup>7</sup>

## 2. Efektifitas Bipartit

Bipartit memiliki peran strategis menyelesaikan perselisihan. Produk hukum bipartit adalah perdamaian (dading). Perdamaian hanya dapat dicapai bila para pihak menyepakati formula dan solusi konflik dengan didasarkan pada itikad baik. Jika salah satu pihak memiliki niat tidak baik bipartit tidak akan menghasilkan perdamaian dan pada tataran seperti itu bipartit hanya formalitas belaka untuk meraih tiket masuk ke proses selanjutnya. Bipartit identik dengan negosiasi. Kemampuan bernegosiasi berperan menentukan hasil. Dalam bipartit masing-masing pihak harus memahami posisi hukumnya. Posisi hokum dapat diketahui dari kasus yang terjadi. Posisi hukum mempengaruhi posisi tawar. Kalau pengusaha melakukan PHK karena buruh menggelapkan uang perusahaan maka buruh memiliki posisi hukum yang lemah. Jika PHK dilakukan karena alasan sakit maka buruh memiliki posisi hukum yang kuat. Kalau tuduhan menggelapkan uang itu benar adanya maka dalam negosiasi buruh tidak bisa ngotot minta kompensasi sama dengan buruh yang di PHK karena lasan sakit. Kalau mau meminta kompensasi PHK dengan perhitungan yang sama dengan PHK alasan sakit, dalam negosiasi buruh harus memberi argumentasi lain diluar alasan hukum positif sebab dari segi hukum tertulis tidak ada ketentuan yang membenarkan tindakan menggelapkan uang.

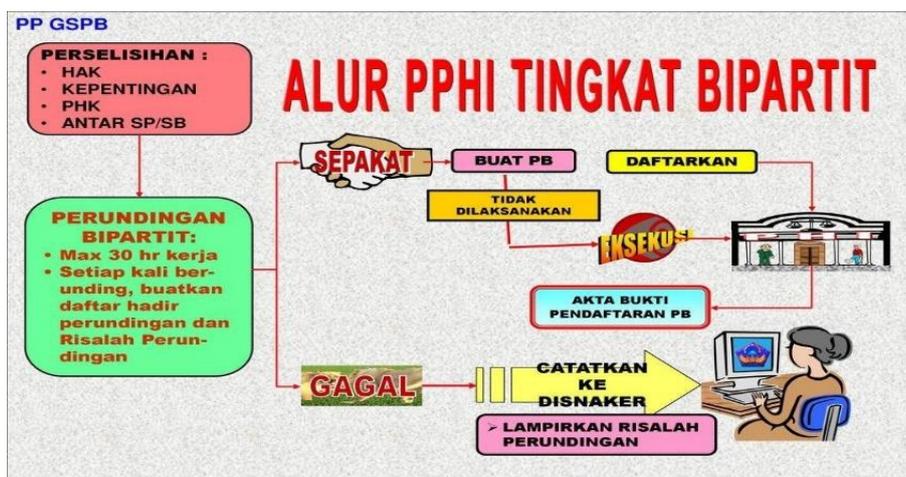
---

<sup>4</sup> Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) UU No 2 Tahun 2004

<sup>5</sup> Pasal 6 ayat 1 (1) UU No 2 Tahun 2004

<sup>6</sup> Pasal 6 ayat (2) UU No 2 Tahun 2004

<sup>7</sup> Joni M Mirson, *alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan (negosiasi) mediasi, konsiliasi & arbitrase*, GRAMEDIA PUSTAKA UMUM, Jakarta, 2001, Hlm. 39.



### 3. Pemahaman buruh Terhadap Peraturan dalam Forum Bipartit

Dalam perjalanannya, para spesialis belum sepenuhnya memahami pertemuan bipartit. Yang dapat mereka yakini adalah bahwa jika mereka mengalami kesulitan dalam debat hubungan modern, ada titik yang dapat mereka keluhkan tentang pertanyaan tersebut. Mereka menyadari bahwa melalui pendirian ini, mereka dapat menyampaikan ide dan harapan yang mereka butuhkan. Padahal lebih dari itu, diskusi bipartit bisa mengatur apa yang seharusnya menjadi hak dan komitmen dunia usaha dan buruh. Penyelesaian bipartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh/serikat buruh dengan pengusaha secara internal didalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga seperti pemerintah. Penyelesaian pada tahap ini lebih mengedepankan kemampuan negosiasi. Pengusaha dan buruh/serikat buruh harus melaksanakan perundingan secara efektif sebab waktu bipartit dibatasi selama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak bipartit dilaksanakan.

### 4. Hambatan Komunikasi Buruh dan Pengusaha Dalam Membangun kemitraan

Hambatan korespondensi antara buruh dan bos dalam membangun asosiasi dapat dibagi menjadi 3 klasifikasi, khususnya:

- I. Hambatan Kontinjen Timbulnya batasan-batasan yang membatasi dari sisi pekerjaan karena kondisi tenaga kerja yang memiliki tingkat pelatihan yang cukup rendah, khususnya terdapat individu yang belum pindah dari sekolah dasar disamping sebagian besar tenaga ahli yang ada tidak memiliki kemampuan yang memadai sehingga memiliki posisi tawar-menawar yang layak dengan organisasi. Hal ini menimbulkan penilaian bagi dunia usaha bahwa buruh adalah kumpulan orang-orang yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi dari atasan, mengingat kondisi buruh masih dalam kondisi tidak berdaya.
- II. Hambatan Sosial Budaya saat ini adalah perilaku para pemilik modal yang tidak mengakui keberadaan asosiasi buruh dalam organisasi karena dipandang sebagai momok bagi organisasi karena akan menimbulkan berbagai permintaan yang harus dipenuhi oleh organisasi. Atasan akhirnya memanfaatkan kondisi kerja. Kondisi buruh yang sebagian besar pendidikan buruhnya rendah,

akhirnya memicu atasan untuk memenuhi prasyarat berkembangnya organisasi buruh yang didegradasi oleh para eksekutif.

- III. Hambatan Utilitarian Kondisi asosiasi buruh dalam menjalankan sistem otoritatif, termasuk administrasi hierarkis dan metode kerja, masih dalam tahap mencari, mengubah dan membenahi.

### **5. Solusi Terhadap Kegagalan Bipartit**

Bipartit sebagai penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan didalam perusahaan tidak selamanya berhasil mengakhiri perselisihan. Meskipun tidak bisa menyebut angka pasti, dalam praktik terdapat sejumlah perselisihan yang berhasil diselesaikan melalui bipartit. Secara umum bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang paling murah, cepat dan sederhana. Dikatakan murah karena tidak perlu mengeluarkan biaya apapun. Cepat, karena para pihak yang menentukan batas waktu penyelesaian nya yang lazim lebih cepat dari proses pengadilan. Sedangkan sederhana karena penyelesaian nya tidak perlu mengikuti berbagai mekanisme dan prosedur serta tidak membutuhkan pembuktian layaknya dipengadilan. Dari tiga sudut pandang tersebut maka tidak beralasan untuk menghindari dari bipartit.

Kegagalan dan keberhasilan bipartit mengandung konsekuensi hukum. Apabila bipartit menghasilkan kesepakatan maka para pihak tinggal melaksanakan kesepakatan itu. Bagaimana jika bipartit gagal mencapai perdamaian (dading) atau kesepakatan? Jika kesepakatan tidak tercapai maka para pihak atau salah satu pihak menempuh penyelesaian lanjutan. Yang dimaksud dengan penyelesaian lanjutan adalah penyelesaian melalui lembaga yang tersedia, seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Untuk mendapatkan penyelesaian lanjutan, salah satu pihak atau para pihak harus terlebih dahulu mencatatkan perselisihan nya pada instansi ketenagakerjaan yang berwenang (Dinas Tenaga Kerja atau Suku Dinas Tenaga Kerja). Setelah pencatatan tersebut para pihak akan mendapat surat panggilan dari instansi-instansi ketenagakerjaan. Pemanggilan itu bertujuan untuk menawarkan kepada para pihak tentang lembaga apa yang akan dipilih menyelesaikan perselisihan. Apabila para pihak tidak sepakat menunjuk konsiliator atau arbiter maka kantor instansi ketenagakerjaan menunjuk mediator.

### **6. Langkah-Langkah yang Dapat Dilakukan**

Dalam pertanyaan Anda, katakan bahwa organisasi tidak akan tawar-menawar dengan Anda. Dengan asumsi demikian, Anda dapat memikirkan pengaturan Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans 31/2008:

Jika salah satu pertemuan telah menyebutkan pengaturan tersusun 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lain menyangkal atau tidak bereaksi terhadap pertukaran, maka pertanyaan tersebut dapat didaftarkan ke kantor terdekat yang bertanggung jawab atas usaha ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti dari ajakan untuk pengaturan.

Dengan demikian, jika Anda sebagai spesialis telah meminta dicatat dalam bentuk hard copy sebanyak 2 (dua) kali untuk tawar-menawar tetapi ditolak atau tidak ditanggapi oleh perusahaan, maka debat tersebut kemudian akan dapat didaftarkan dengan Kantor Tenaga Kerja terdekat dengan melampirkan bukti ajakan untuk perundingan. Untuk situasi ini, upaya bipartit Anda akan dianggap mengecewakan, dan akan berlanjut ke tahap penyelesaian tiga sisi. Perlu digaris bawahi bahwa pada dasarnya para manajer tidak dapat

menolak untuk memimpin kesepakatan bipartit karena buruh / pekerja meminta bantuan dengan panduan yang sah.

Selain itu, dalam pengerahan tiga sisi Anda dan organisasi akan ditawarkan upaya tujuan debat. Untuk ketidaksepakatan tentang akhir bisnis, pilihan untuk menyelesaikan perdebatan adalah syafaat atau penempatan. Jika upaya penyelesaian pertanyaan tidak setuju, Anda dapat mendokumentasikan klaim di Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI").<sup>8</sup>

## **7. Tahapan Perundingan Bipartit**

Perundingan Bipartit dibagi menjadi tiga tahap sebagai berikut:

Tahapan sebelum perundingan dilakukan pengaturan:

- i. Pihak yang merasa terganggu maju dan menyampaikan masalah yang direkam dalam bentuk hard copy kepada pihak berikutnya
- ii. Jika perkumpulan yang dirugikan adalah seorang spesialis / pekerja yang bukan merupakan individu dari bursa / serikat pekerja, maka dapat menawarkan kapasitas kepada otoritas bursa / organisasi pekerja di dalam organisasi untuk membantu spesialis / pekerja dalam pengaturan
- iii. Bisnis atau organisasi dewan dan / atau mereka yang diberi perintah harus menangani pertanyaan tujuan dengan lugas;
- iv. Dalam urusan bipartit, serikat pekerja / organisasi pekerja atau pebisnis dapat meminta bantuan dari perangkat hierarki mereka yang terpisah
- v. Dalam hal spesialis / pekerja yang merasa tertekan bukan merupakan orang perseorangan dari bursa / serikat dagang dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang buruh / pekerja, maka untuk itu harus mendelegasikan agen yang tercatat sebagai pekerja keras. fotokopi yang diselesaikan dengan batasan 5 (lima) orang dari spesialis / pekerja. yang merasa tertekan
- vi. Karena terjadi perdebatan antara serikat pekerja / organisasi pekerja dalam satu organisasi, maka setiap serikat pekerja / serikat dagang akan mendelegasikan seorang agen dengan jumlah maksimal 10 (sepuluh) orang.

## **8. Tahap perundingan:**

1. Kedua pihak memperhatikan dan mengenali masalah;
2. Kedua pihak dapat bersiap-siap dan menyetujui permintaan yang disusun dan rencana pengaturan yang telah diselesaikan;
3. Mengenai standar dan pedoman pertemuan dapat sepakat bahwa selama pengaturan, kedua pemain terus melakukan komitmen mereka dengan cara yang sama;
4. Pertemuan tawar-menawar seperti yang ditunjukkan oleh permintaan dan jadwal yang disepakati;
5. Jika salah satu pihak tidak mau melanjutkan urusan, maka pada saat itu para pihak atau salah satu pihak bisa mencatat perselisihan dengan dinas yang bertanggung jawab di bidang usaha ketenagakerjaan di daerah/kota tempat spesialis/pekerja tersebut bekerja. fakta belum sampai pada 30 (tiga puluh) hari kerja;

---

<sup>8</sup> Pasal 5 UU 2/2004

6. Setelah sampai pada 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit dapat dilakukan selama pertemuan bersepakat;
7. Pada setiap tahap pengaturan harus dibuat notulen yang disahkan oleh para pihak, dan jika salah satu pihak tidak mau menandatangani, masalah keengganan akan dicatat dalam berita acara terkait;
8. Hasil akhir dari perundingan tersebut dibuat sebagai risalah terakhir yang pada nilai berapa pun berisi:
  - Nama lengkap dan alamat para pihak
  - tanggal dan tempat perundingan
  - topik atau artikel yang diperdebatkan
  - penilaian pertemuan
  - akhir atau konsekuensi pengaturan
  - tanggal dan tanda tangan para pihak
9. Draf risalah terakhir dibuat oleh pengusaha dan didukung oleh dua pihak atau salah satu pihak jika pihak lain tidak mau menandatangani;

#### **9. Tahap setelah selesai perundingan**

1. Jika pertemuan setuju, sebuah Perjanjian bersama dibuat dan disahkan oleh moderator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Area dimana perjanjian bersama itu di buat.
2. Jika perundingan gagal, maka satu atau dua pihak akan mendaftarkan pertanyaan kepada organisasi yang bertanggung jawab atas masalah ketenagakerjaan di wilayah / kota tempat spesialis / pekerja bekerja, dengan menghubungkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui pengaturan bipartit telah sudah selesai.

Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal awal pengaturan. Jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pertemuan tidak mengatur atau telah mengadakan pertukaran namun tidak setuju, maka kesepakatan bipartit dianggap mengecewakan.

Setiap risalah kesepakatan bipartit harus dibuat, didukung oleh pertemuan. Risalah pertukaran dalam acara apa pun berisi: Sebuah.

- a. Nama lengkap dan alamat
- b. Tanggal dan tempat
- c. Topik atau justifikasi perselisihan
- d. Penilaian para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal Dan Tanda Tangan Para Pihak

Jika kesepakatan tercapai dalam kesepakatan, Perjanjian Gabungan dibuat didukung oleh pertemuan. Perjanjian Bersama membatasi dan menjadi hukum dan harus dilaksanakan oleh pihak. Pemahaman Bersama ini pada saat itu harus didaftarkan oleh para pihak di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di domain pertemuan untuk masuk ke Perjanjian Bersama. Setelah mendaftar, pertemuan akan diberikan bukti pendaftaran dari Aggregate Understanding yang merupakan bagian penting dari Agregate

Arrangement. Dengan asumsi Perjanjian Bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, pihak yang bermasalah dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Wilayah dalam ruang Persetujuan bersama untuk didaftarkan untuk mendapatkan permintaan eksekusi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pengalaman buruh, kondisi buruh tidak mengalami perubahan yang cukup berarti. Buruh masih dihadapkan pada persoalan pemenuhan hak-hak normatif yang belum sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, buruh juga dihadapkan pada persoalan kepastian status mereka. Pemberlakuan sistem kontrak di perusahaan-perusahaan banyak merugikan buruh, karena posisi mereka dalam sistem kontrak tersebut sangat lemah dan rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun buruh tidak banyak menuntut karena menurut mereka itu lebih baik daripada mereka tidak bekerja dan tidak mendapatkan penghasilan. Serikat buruh yang diharapkan mampu memperjuangkan hak-hak buruh, informan menyatakan bahwa mereka belum mampu menjalankan perannya secara optimal karena tidak cukup memiliki kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) yang memadai ketika berhadapan dengan pengusaha. Sebagaimana diketahui bahwa relasi yang ada antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha adalah relasi kuasa yang tidak setara. Serikat buruh terkesan sekadar ada, para serikat buruh hanya sebatas menyampaikan usulan, namun keputusan tetap berada ditangan pengusaha. Para pengurus juga cenderung mencari posisi aman agar keberadaan mereka sebagai bagian dari perusahaan tetap terjaga. Mereka pada akhirnya lebih memilih bersikap pasif dan tidak terlalu membela kepentingan buruh. Itulah akhirnya banyak buruh menyebutkan bahwa Serikat Pekerja yang ada hanya boneka permainan pengusaha. Bipartit sebagai penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan didalam perusahaan tidak selamanya berhasil mengakhiri perselisihan. Meskipun tidak bisa menyebut angka pasti, dalam praktik terdapat sejumlah perselisihan yang berhasil diselesaikan melalui bipartit. Secara umum bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang paling murah, cepat dan sederhana.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Juanda Pangaribuan, SH, MH. *Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. PT Bumi Intitama Sejahtera. Jakarta Pusat 10540, 2010.

Joni M Mirson, *alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan (negosiasi) mediasi, konsiliasi & arbitrase*, Jakarta : GRAMEDIA PUSTAKA UMUM, 2001.

Nurachmad, Muh. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Visimedia, 2009.

### **Undang-undang**

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Permenakertrans no 31 tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

**Internet**

<https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/12706/keputusan-menteri-tenaga-kerja-nomor-kep328men1986-tahun-1986> 15 April 2021