

PERUNDINGAN BIPARTIT SEBAGAI LANGKAH AWAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh :

I Nyoman Jaya Kesuma¹

I Wayan Agus Vijayantera²

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Denpasar¹

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar²

agus.vije@gmail.com / agus.vije@unmas.ac.id

Abstract

The bipartite negotiation is the first attempt taken to resolve industrial relations problems that occur. Therefore it is interesting to conduct an in-depth analysis of the importance of conducting bipartite negotiations in the resolution of industrial relations disputes and the existence of collective agreements as a legal basis for implementing bipartite negotiation agreements. Bipartite negotiations as an initial effort to settle industrial relations disputes require good faith in the negotiation process, the formation of collective agreements, and the implementation of collective agreements. Carefulness and caution are also needed in the formulation of collective agreements so that agreement clauses not cause in losses or problems in implementation.

Keywords : bipartite negotiation, industrial relation, collective agreements

Abstrak

Perundingan bipartit merupakan upaya pertama yang ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang terjadi. Oleh karena itu menarik untuk dilakukan analisis secara mendalam perihal pentingnya melakukan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta keberadaan perjanjian bersama sebagai dasar hukum dalam pelaksanaan kesepakatan perundingan bipartit. Perundingan bipartit sebagai upaya awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan itikad baik dalam proses perundingan, pembentukan perjanjian bersama, hingga pada pelaksanaan perjanjian bersama. Ketelitian dan kehati-hatian juga dibutuhkan dalam perumusan perjanjian bersama sehingga klausul perjanjian tidak mengakibatkan kerugian atau masalah dalam pelaksanaannya.

Kata kunci : perundingan bipartit, hubungan industrial, perjanjian bersama

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kemajuan produktivitas perusahaan bergantung pada komponen-komponen perusahaan yang menggerakkan perusahaan.

Komponen-komponen penting tersebut tidak lain adalah pekerja dan pengusaha yang ada di dalam perusahaan. Pekerja dan pengusaha memiliki peran yang sentral dalam perusahaan dengan tugas dan

fungsinya yang berbeda. Pekerja memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengusaha memiliki tugas dan fungsi memimpin atau memajemen perusahaan. Peran pekerja dan pengusaha disatukan dalam ikatan atau hubungan kerja dalam misi memajukan produktivitas perusahaan.

Hubungan kerja sebagaimana Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan bahwa “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha yang timbul secara langsung ketika seorang pekerja bekerja di perusahaan yang dipimpin oleh pengusaha atau pemberi kerja. Merujuk kepada definisi hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 1 angka (15), maka hubungan kerja terhitung mulai pada pelaksanaan perjanjian kerja berkenaan

melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hubungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam misi memajukan atau meningkatkan produktivitas perusahaan, namun seiring waktu tentu ada saja masalah yang muncul serta menguji hubungan kerja yang terjalin baik tersebut. Masalah yang muncul dapat berdampak pada retaknya hubungan kerja yang telah terjalin antara pekerja dan pengusaha, sehingga menimbulkan terjadinya perselisihan atau sengketa antara pekerja dengan pengusaha.

Perselisihan yang telah terjadi antara pekerja dan pengusaha tersebut tentunya perlu diredam sehingga perselisihan tidak berlarut-larut. Dalam hukum ketenagakerjaan, untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian secara non litigasi dan secara litigasi. Para pihak sebelum menempuh penyelesaian melalui litigasi, diwajibkan terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan melalui jalur litigasi yang dimulai dari perundingan bipartit. Penyelesaian

dengan cara perundingan bipartit merupakan langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan bipartit berhasil menyelesaikan perselisihan, segala hal yang disepakati kemudian dituangkan dalam perjanjian bersama

Berdasarkan hal tersebut, maka menarik untuk menganalisis keberadaan perundingan bipartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta menganalisis keberadaan perjanjian bersama sebagai dasar hukum melaksanakan segala hal yang disepakati dalam perundingan bipartit.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan terhadap hal tersebut, adapun beberapa permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Pentingnya melakukan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial
2. Keberadaan perjanjian bersama sebagai dasar hukum dalam pelaksanaan kesepakatan perundingan bipartit

B. PEMBAHASAN

1. Pentingnya melakukan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Sengketa dalam kehidupan setiap orang merupakan hal yang biasa terjadi. Sengketa dalam definisinya yakni :

- a. Menurut Candra Irawan, “konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak”.¹
- b. Menurut Ali Achmad, Sengketa adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari persepsi yang berbeda tentang suatu kepentingan atau hak milik

¹ Candra Irawan, 2010, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, h. 2.

yang dapat menimbulkan akibat hukum bagi keduanya.²

Berdasarkan pada definisi tersebut, sengketa pada dasarnya merupakan pertentangan atau konflik yang disebabkan karena perselisihan atau ketidak sesuaian pemahaman atau akibat kepentingan atau pemenuhan hak yang tidak sesuai sehingga dapat menimbulkan kerugian pada salah satu pihak. Sengketa jika dikaitkan dalam permasalahan dalam hubungan kerja dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan bahwa "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."

Berdasarkan pada definisi tersebut, maka selanjutnya adapun jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 2 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yakni :

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

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi khususnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha mengenai persoalan hak, kepentingan, maupun pemutusan hubungan kerja, sebagaimana merujuk kepada Pasal 136 ayat (1) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat."

² Hj. Herniatih, dan Sri Lin Hartini, 2019, *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*, Media Sahabat Cendikia, Surabaya, h. 42.

Langkah awal melakukan musyawarah dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial yakni dengan mengadakan perundingan bipartit. Hal ini merujuk sebagaimana dalam bunyi Pasal 3 ayat (1) dalam 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."

Definisi perundingan bipartit dijabarkan sebagaimana dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa "Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial."

Melihat kembali pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang ini telah mengatur sedemikian rupa mengenai tahapan

yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit termasuk sebagai tahapan awal dan wajib diupayakan sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai pula dengan tujuan hukum yang pada hakekatnya adalah untuk membangun peradaban yaitu untuk menciptakan kebaikan hidup bersama manusia, karena hukum merupakan nilai-nilai kebaikan manusia yang bersifat universal.³ Sama halnya dengan mewajibkan upaya perundingan bipartit dalam Undang-Undang ini sebagai langkah awal menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang guna menciptakan kebaikan bersama dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Mengingat pada definisi perundingan bipartit, hal ini sama pula dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya yang dikenal dengan istilah negosiasi. Berdasarkan

³ I Made Sukadana, 2012, *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, h. 211.

hal itu, perundingan bipartit tergolong pula sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Mengingat perundingan bipartit adalah penyelesaian non litigasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, maka perundingan bipartit mengutamakan musyawarah dalam penyelesaian masalah. Musyawarah pada hakikatnya adalah proses atau kegiatan saling mendengar dengan sikap saling menerima pendapat dan keinginan yang didasarkan atas kesukarelaan antara para pihak.⁴

Perundingan bipartit sebagai penyelesaian sengketa *non litigasi* diharapkan dalam musyawarah yang terjadi dapat menghasilkan *win-win solution*. Pada proses negosiasi dalam perundingan bipartit, untuk membuat negosiasi efektif dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak, kondisi yang mempengaruhi yakni :

1. pihak yang bernegosiasi secara sukarela berdasarkan kesadaran penuh
2. para pihak siap melakukan negosiasi

3. mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan
4. memiliki kekuatan yang relatif seimbang sehingga dapat menciptakan saling ketergantungan
5. mempunyai kemauan untuk menyelesaikan masalah.⁵

Perundingan bipartit harus dibuat risalah penyelesaian sebagaimana dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Pengaturan jangka waktu penyelesaian permasalahan hubungan industrial dengan perundingan bipartit, diatur selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Jangka waktu penyelesaian masalah hubungan industrial melalui bipartit sebagaimana dalam ketentuan tersebut yakni harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan bipartit tidak mencapai

⁴ H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, h. 62.

⁵ Susanti Adi Nugroho, 2015, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, h. 24.

kesepakatan bagi para pihak untuk berdamai, maka perundingan bipartit tersebut dapat dinyatakan gagal.

Tahapan selanjutnya ketika perundingan bipartit gagal menyelesaikan perselisihan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yakni :

1. Salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
2. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;

3. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
4. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
Sebaliknya apabila perundingan bipartit berhasil menyelesaikan perselisihan, maka sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, maka para pihak menuangkan seluruh hal yang disepakati dalam perjanjian bersama dan selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

2. Keberadaan perjanjian bersama sebagai dasar hukum dalam pelaksanaan kesepakatan perundingan bipartit

Keberhasilan perundingan bipartit serta keberadaan dan kekuatan hukum perjanjian bersama jika merujuk pada Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan sebagai berikut :

- (1). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2). Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3). Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah

para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

- (4). Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- (5). Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) 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.
- (6). Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Perjanjian bersama pada dasarnya dibentuk oleh para pihak khususnya pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perundingan bipartit sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai bentuk telah terjadinya perdamaian terhadap permasalahan hukum yang terjadi. Perjanjian bersama yang dibuat eksistensinya berbentuk perjanjian, sehingga tahapan pembentukan dan pelaksanaannya sama dengan tahapan perjanjian yang terdiri atas 3 (tiga) tahapan yakni :

1. Tahap *pracontractual* (yakni tahap perencanaan dan persiapan, termasuk didalamnya terdapat proses tawar menawar dalam menentukan perjanjian).

2. Tahap *contractual* (sebagai tahapan pembentukan perjanjian).

3. Tahap *post contractual* (sebagai tahapan pelaksanaan perjanjian).

Perjanjian bersama keberadaannya dikaji dalam asas hukum perjanjian, dalam asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan untuk menentukan klausul-klausul perjanjian pada tahap *pracontractual* dan tahap *contractual* yang ditujukan pada perdamaian. Hal ini mengingat kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati.⁶

Kesepakatan yang timbul dalam pembentukan perjanjian bersama sebagaimana dalam asas *konsensualisme*, merujuk pada Pasal

⁶ Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, h. 198.

1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak diperbolehkan jika kesepakatan terjadi karena adanya kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan. Kesepakatan merupakan syarat pertama yang menentukan sahnyanya perjanjian sebagaimana dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Oleh karena itu, terhadap kesepakatan yang terjadi karena kekhilafan, paksaan, ataupun penipuan berakibat hukum perjanjian dapat dibatalkan.

Dilihat selanjutnya pada asas *pacta sunt servanda* dihubungkan pada perjanjian bersama yang dibentuk oleh para pihak, sebagaimana merujuk pada Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maka perjanjian bersama yang merupakan perjanjian perdamaian memiliki kekuatan hukum sebagai undang-undang yang berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian bersama tersebut. Oleh karena perjanjian tersebut mengikat sebagai hukum bagi para pihak, maka sebagaimana Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, perjanjian bersama tersebut

wajib untuk dilaksanakan oleh para pihak.

Pelaksanaan perjanjian bersama tentunya tidak terlepas pada itikad baik masing-masing pihak sebagaimana mendasar pada Pasal 1338 ayat (3) bahwa "suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik." Pelaksanaan perjanjian bersama membutuhkan itikad baik mengingat perjanjian bersama pada dasarnya isinya tentang kesepakatan perdamaian, sehingga dengan itikad baik dalam melaksanakan perjanjian tidak menimbulkan permasalahan hukum lagi.

Perjanjian bersama yang telah dibuat dalam proses menuju pelaksanaannya sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (3) & ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, wajib untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat guna memperoleh akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Wajib didaftarkannya perjanjian bersama sebagaimana diatur dalam ketentuan tersebut tidak memberikan akibat hukum terhadap perjanjian bersama bilamana tidak didaftarkan

ke Pengadilan. Artinya perjanjian bersama yang tidak didaftarkan di pengadilan tetap termasuk sebagai perjanjian yang sah sebagaimana dalam ketentuan hukum perdata serta memiliki kekuatan hukum dan mengikat untuk dilaksanakan sebagaimana dalam asas hukum perdata serta ketentuan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004.

Perbedaan perjanjian bersama yang tidak didaftarkan dan yang didaftarkan ke Pengadilan terletak pada kekuatan hukum perjanjian bersama yakni, Perjanjian bersama yang telah dibuat dan ditandatangani serta didaftarkan di pengadilan mempunyai kekuatan eksekutorial sehingga apabila ada pihak yang melanggar, pihak yang dirugikan dapat memohon pelaksanaan eksekusi ke pengadilan.⁷ Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 7 ayat (5) dan ayat (6) dinyatakan dalam Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004.

Pelaksanaan perjanjian bersama baik yang tidak didaftarkan ataupun yang didaftarkan ke Pengadilan, tergantung pada itikad baik para pihak untuk melaksanakan perjanjian bersama. Artinya perjanjian bersama cukup dilaksanakan tanpa beban lagi dari masing-masing pihak mengingat eksistensi perjanjian bersama menandakan antara pekerja dan pengusaha yang berselisih telah sepakat untuk berdamai. Permasalahan muncul ketika salah satu pihak tidak ada itikad baik untuk melaksanakan perjanjian bersama. Oleh karena itu, terhadap perjanjian bersama yang telah didaftarkan dapat dilakukan eksekusi dengan cara mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan.

Permohonan eksekusi yang telah diajukan tersebut kemudian menjadi dasar bagi pengadilan untuk melakukan *aanmaning* yakni mengeluarkan teguran kepada pihak termohon untuk melaksanakan perjanjian bersama dengan tenggang waktu yang ditentukan dalam

⁷ H. Hono Sejati, 2018, *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 101.

Peraturan Perundang-Undangan. Apabila *aanmaning* telah dilakukan namun tetap pihak termohon tidak mau melaksanakan perjanjian bersama tersebut, selanjutnya pengadilan dapat melakukan sita eksekusi terhadap harta kekayaan termohon sebagaimana mendasar pada permohonan pemohon untuk melakukan eksekusi, hingga terakhir dilakukan eksekusi dengan melakukan lelang terhadap harta kekayaan termohon.

Permasalahan dalam eksekusi terhadap pelaksanaan perjanjian bersama terjadi ketika perjanjian bersama hanya ditujukan untuk mempekerjakan kembali pekerja tanpa ada akibat yang ditegaskan dalam perjanjian bersama jika perjanjian bersama tidak dilaksanakan. Terlebih pula pada perjanjian bersama yang dibuat jika terjadi kekhilafan dalam pembuatannya sedangkan perjanjian bersama telah didaftarkan ke Pengadilan. Oleh karena itu, guna tercapainya keseimbangan dan keadilan dalam pelaksanaan perjanjian bersama, dibutuhkan adanya itikad baik dalam proses

pembuatan dan pelaksanaan perjanjian bersama, serta diperlukan pula adanya ketelitian dalam perumusan perjanjian bersama sehingga perjanjian bersama tidak hanya memiliki kekuatan eksekutorial saja ketika telah didaftarkan ke Pengadilan, namun juga mencerminkan nilai keadilan dalam pelaksanaannya.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Perundingan bipartit merupakan upaya awal yang sangat penting dilakukan dalam mencapai perdamaian terhadap permasalahan hubungan industrial yang terjadi. Itikad baik sangat dibutuhkan dalam perundingan bipartit sehingga dapat mencapai perdamaian dengan solusi yang sama-sama tidak merugikan.

Perundingan bipartit yang berhasil menyelesaikan perselisihan sebagaimana merujuk dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian bersama yang dihasilkan wajib didaftarkan sehingga memiliki kekuatan eksekutorial terhadap pelanggaran perjanjian. Oleh karena itu, sebaiknya perjanjian bersama baik yang didaftarkan atau tidak

didaftarkan di Pengadilan, dibuat secara teliti serta dilaksanakan dengan itikad baik sehingga tidak menimbulkan masalah kembali.

2. Saran

Proses pembentukan perjanjian bersama sebagai output dari perundingan bipartit dibutuhkan ketelitian dan kehati-hatian, serta adanya itikad baik untuk berdamai sehingga perjanjian bersama yang dirumuskan tidak merugikan salah satu pihak dan tidak merasa keberatan untuk melaksanakan perjanjian bersama tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Harianto, Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.

Herniatih, Hj., dan Sri Lin Hartini, 2019, *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*, Media Sahabat Cendikia, Surabaya.

Irawan, Candra, 2010, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute*

Resolution) di Indonesia, Mandar Maju, Bandung.

Nugroho, Susanti Adi, 2015, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta.

Suadi, H. Amran, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta.

Sukadana, I Made, 2012, *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta.

Sejati, H. Hono, 2018, *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta)*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia No.39, 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial.
Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2004 Nomor
6, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor
4356.