

# PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA BIPARTIT

SAHAT



*Jakarta, November 2022*

# SAHAT SINURAT, S.H., M.H.



MEDAN, 16 AGUSTUS 1958

KRISTEN PROTESTAN

PERUM DASANA INDAH BLOK SBI  
NO. 5 BANTEN TANGERANG

## RIWAYAT PENDIDIKAN:

*SD KATOLIK MEDAN*

*SMP NEGERI X MEDAN*

*SMA NEGERI II MEDAN*

*S1 HUKUM PERDATA, UNIVERSITAS SUMATERA UTARA*

*S2 HUKUM EKONOMI, UNIVERSITAS INDONESIA*

## RIWAYAT JABATAN:

1. KASI PERANTARAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, DITJEN BINAWAS
2. KABID HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA, KANWIL DEPNAKER PROP. KALTIM
3. KETUA P4 DAERAH, PROVINSI KALTIM
4. KASUBDIT SYARAT KERJA, DITJEN PHI DAN JAMSOS
5. KASUBDIT PENGUPAHAN, DITJEN PHI DAN JAMSOS
6. KABAG PENYULUHAN DAN BANTUAN HUKUM, BIRO HUKUM
7. DIREKTUR PENCEGAHAN DAN PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, DITJEN PHI DAN JAMSOS
8. DIREKTUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN KERJA HUBUNGAN INDUSTRIAL, DITJEN PHI DAN JAMSOS
9. KEPALA BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT
10. **WIDYAISWARA AHLI UTAMA**

# HUKUM KETENAGAKERJAAN

Peraturan yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan **tenaga kerja** pada waktu **sebelum, selama, dan sesudah** masa kerja.



# CIPTA KERJA



Upaya **penciptaan kerja** melalui usaha **kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan**, koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, **peningkatan ekosistem investasi** dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan **percepatan proyek strategis nasional**.



# PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

1 Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

2 Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerja nasional dan daerah

3 Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

4 Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

5 Menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya



# ARAH PEMBANGUNAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Hak dan kewajiban  
terjamin dan  
dilaksanakan

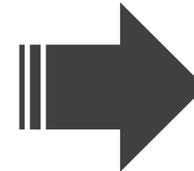


Apabila timbul  
perselisihan dapat  
diselesaikan secara  
bipartit



Mogok dan penutupan  
perusahaan tidak  
digunakan untuk  
memaksakan  
kehendak

HUBUNGAN  
INDUSTRIAL  
HARMONIS,  
DINAMIS &  
BERKEADILAN



MENINGKATKAN  
KESEJAHTERAAN  
TENAGA KERJA DAN  
KELUARGANYA

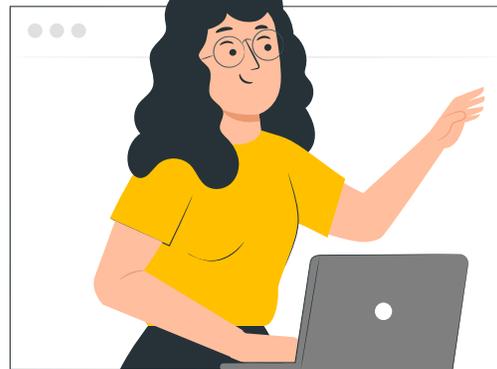


# HUKUM KETENAGAKERJAAN

## HUKUM FORMIL

## HUKUM MATERIL

- UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003
- *UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020*
- Peraturan Pelaksanaan
- PK, PP, PKB



- UU No. 2 Tahun 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Permenakertrans No. 31 Tahun 2008, Pedoman Penyelesaian Perselisihan HI Melalui Perundingan Bipartit

# SUMBER HUKUM KETENAGAKERJAAN



## KAEDAH HETERONOM

Ketentuan hukum yang dibuat oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terikat dalam satu hubungan kerja

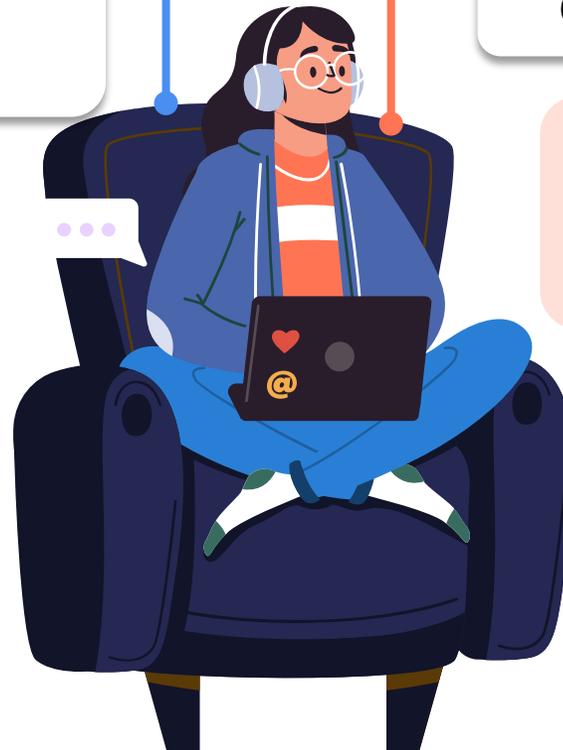
Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Konvensi ILO: Konvensi No. 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138, 182

## KAEDAH OTONOM

Ketentuan hukum yang dibuat oleh pihak-pihak yang terikat dalam satu hubungan kerja

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama



# HUBUNGAN KERJA

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan **Perjanjian Kerja** yang mempunyai unsur **pekerjaan, upah, dan perintah.**



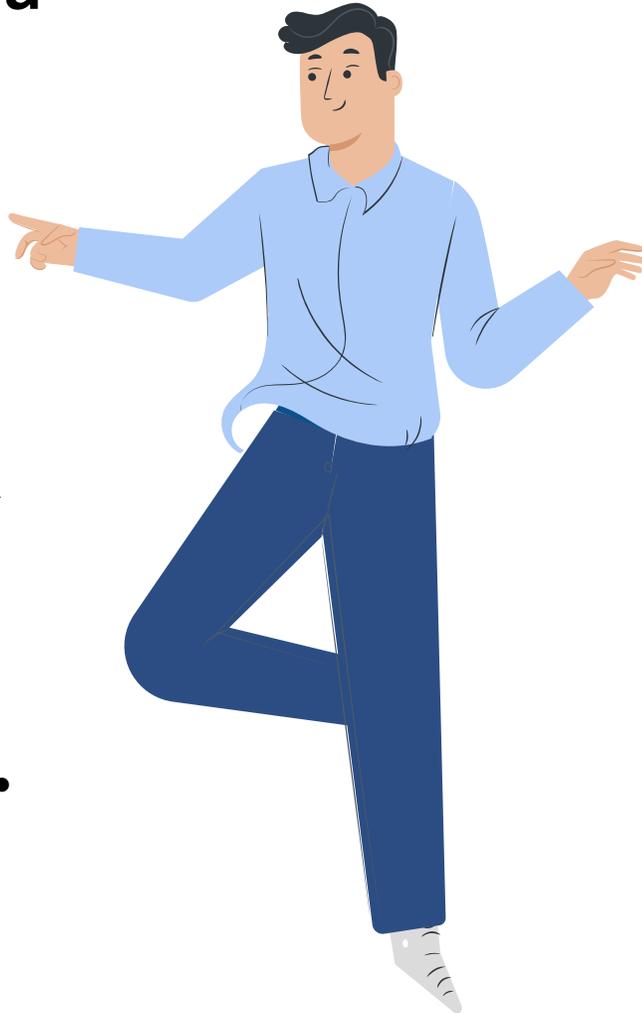
*(Pasal 1 Angka 15 UUK)*



# PERJANJIAN KERJA

Perjanjian dengan mana pihak yang satu, buruh, **mengikatkan diri** untuk **di bawah pimpinan pihak yang lain**, majikan, untuk waktu tertentu, **melakukan pekerjaan dengan menerima upah.**

*(Pasal 1601 KUH Perdata)*



Perjanjian antara **pekerja/buruh** dengan **pengusaha** atau pemberi kerja yang memuat **syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.**

## PEKERJAAN

Perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya

## PERINTAH

Petunjuk atau perintah yang diberikan pengusaha terutama di mana buruh diterima untuk melakukan pekerjaan



## UPAH

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk **uang** sebagai **imbalan** dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang **ditetapkan** dan dinyatakan menurut suatu **perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan per-UU-an**, termasuk **tunjangan** bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

# SYARAT KERJA



Hak dan kewajiban  
pengusaha dan pekerja  
yang **belum diatur**  
dalam peraturan  
perundang-undangan.



# JENIS PERJANJIAN KERJA

## Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu



## Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap

# PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

1

Jangka waktu tertentu

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (5 th)
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman (cuaca atau kondisi tertentu)
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

2

Selesainya suatu pekerjaan tertentu

- a. Pekerjaan yang sekali selesai, atau
- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya

3

Pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (dapat dibuat Perjanjian Kerja Harian)



# TIMBULNYA PERSELISIHAN



1

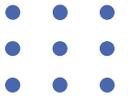
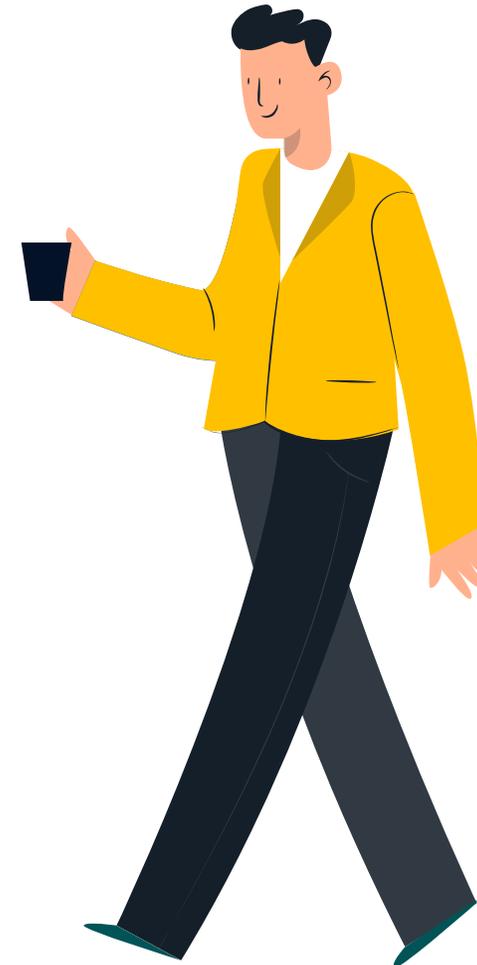
Tidak dilaksanakannya hak pekerja.

2

Kesadaran pekerja akan perbaikan kesejahteraan.

3

Kurangnya komunikasi antara pekerja dengan pengusaha.

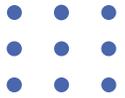


# PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

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



# SUBJEK PERSELISIHAN



1

PENGUSAHA

2

PEKERJA

3

SERIKAT  
PEKERJA



# JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1

## PERSELISIHAN HAK

Timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Per UU, PK, PP/PKB

2

## PERSELISIHAN KEPENTINGAN

Timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PK/PP/PKB

3

## PERSELISIHAN PHK

Timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

4

## PERSELISIHAN ANTAR SP/SB

Terjadi antara SP/SB dengan SP/SB lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan



# PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan HI, sesuai UU No 2 Tahun 2004, penyelesaian dibagi 2 (dua), yaitu:



## PENYELESAIAN DI LUAR PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Penyelesaian secara **Bipartit**, penyelesaian wajib (Pasal 3 dan Pasal 4 ayat (2) UU No. 2/2004)
2. Penyelesaian melalui **Mediasi, Konsiliasi** (wajib Pasal 83, UU No. 2/2004)

## PENYELESAIAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hukum Acara yang dipakai adalah Hukum **Acara Perdata** Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004.



# PENYELESAIAN PERSELISIHAN HI

## Non Litigasi

Penyelesaian di luar jalur pengadilan

## Litigasi

Penyelesaian melalui pengadilan



# PENYELESAIAN DI LUAR JALUR PENGADILAN (Non Litigasi)

## PENYELESAIAN NON AJUDIKASI

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan tanpa melakukan pemeriksaan atau persidangan seperti di pengadilan (**Bipartit, Mediasi, Konsiliasi**)



## PENYELESAIAN AJUDIKASI

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan, akan tetapi dilakukan dengan pemeriksaan perkara seperti persidangan pengadilan, namun tidak dilakukan oleh pengadilan melainkan oleh **arbitrase**



# PERUNDINGAN BIPARTIT

**Perundingan** antara **pengusaha** dengan **pekerja** untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara **musyawarah untuk mufakat**.



# KEDUDUKAN HUKUM BIPARTIT

1

UU No 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2)

*"...maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan..."*

Kedudukan hukum perundingan Bipartit, merupakan penyelesaian yang bersifat wajib



2

UU No 2 Tahun 2004 Pasal 3 ayat (1)

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit.

**Catatan:**

*Berkas pencatatan dikembalikan bila tidak dilampirkan bukti perundingan bipartit Pasal 4 ayat (2) PERMENAKERTRANS PER. 31/MEN/XII/2008, tanggal 30 Desember 2008*

# KAIDAH BERUNDING BIPARTIT [1]

1

Perundingan bipartit wajib dilakukan, pasal 3 ayat (1) dan pasal 4 ayat (2).

2

Perundingan bipartit harus diselesaikan 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

3

Bila dalam perundingan dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak.

4

Perjanjian Bersama bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan.

5

Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan HI.



# KAIDAH BERUNDING BIPARTIT [1]

6

Pengadilan HI memberikan bukti pendaftaran dan merupakan bagaian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

7

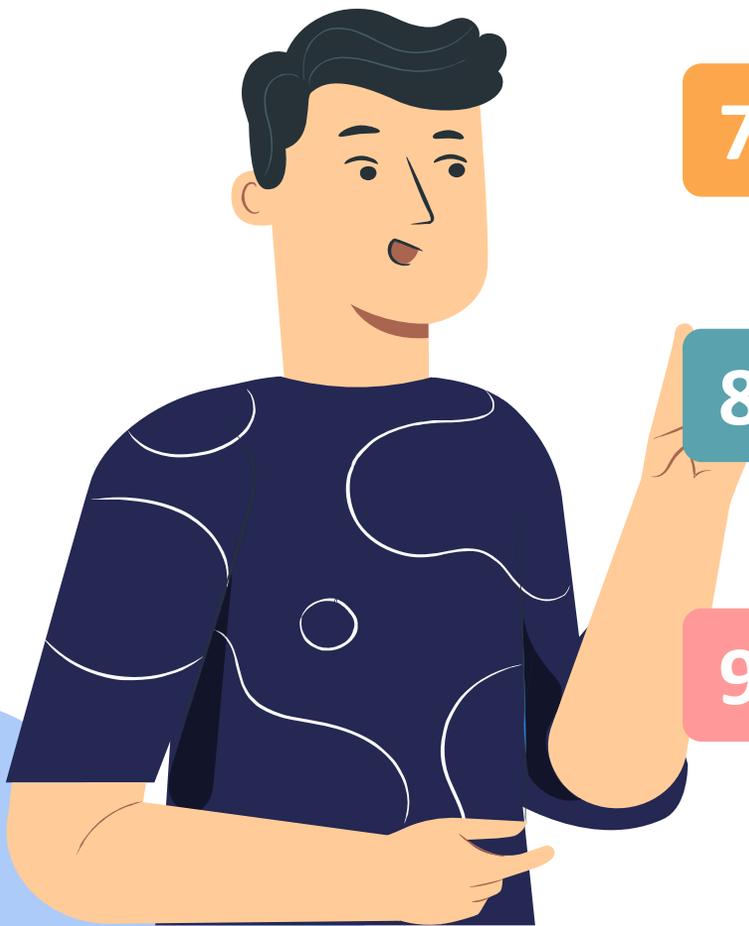
Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan HI di mana didaftarkan Perjanjian Bersama.

8

Bila dalam jangka waktu 30 hari telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, atau salah satu pihak menolak berunding, maka perundingan bipartit dianggap gagal

9

Dalam perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan HI kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.



# KEWAJIBAN PARA PIHAK

1

Memiliki itikad baik

2

Bersikap santun dan tidak anarkis

3

Menaati tata tertib perundingan yang disepakati



# TAHAP PERUNDINGAN BIPARTIT

SEBELUM  
PERUNDINGAN

1

PERUNDINGAN

2

3  
SETELAH  
PERUNDINGAN



# SEBELUM PERUNDINGAN

1

Pihak yang dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya

2

Bila yang dirugikan pekerja perorangan bukan anggota SP dapat memberikan kuasa kepada pengurus SP di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja dalam perundingan

3

Pihak pengusaha harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung

4

Dalam perselisihan antar SP dalam satu perusahaan masing 2 SP menunjuk wakilnya paling banyak 10 orang

5

Bila pekerja yang dirugikan bukan anggota SP dan jumlahnya lebih dari 10 pekerja harus menunjuk wakilnya secara tertulis paling banyak 5 orang dari pekerja yang dirugikan

6

Dalam perundingan bipartit, SP ataupun pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing



# PERUNDINGAN

1

Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan.

2

Dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati.

3

Dalam tata tertib, dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan kedua belah pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana mestinya.

4

Melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.

5

Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota, walaupun belum mencapai 30 hari kerja.

6

Setelah mencapai 30 hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati para pihak.

7

Setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksiadaan itu dicatat dalam risalah dimaksud.

8

Hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah perundingan.

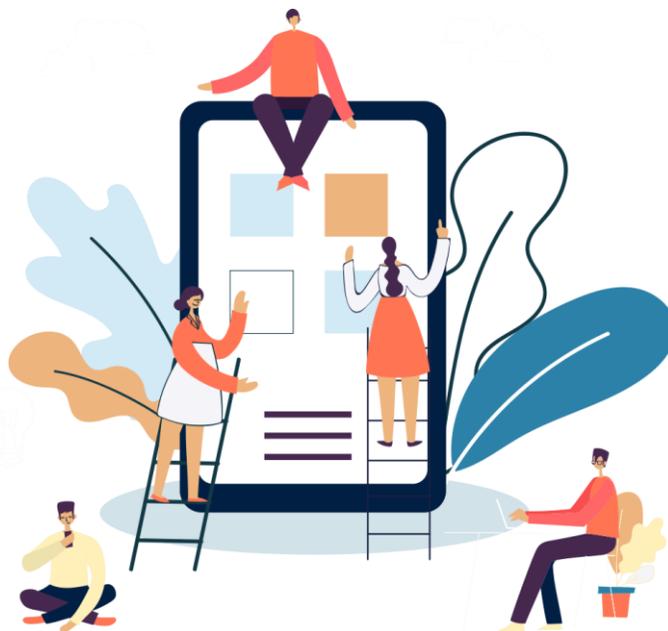
9

Rancangan risalah perundingan dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.



# SETELAH PERUNDINGAN

Dalam **perundingan mencapai kesepakatan**, maka dibuat **Perjanjian Bersama** yang ditandatangani oleh para pihak dan **didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial** di Pengadilan Negeri wilayah para pihak.



Perundingan **mengalami kegagalan**, maka salah satu atau kedua belah pihak **mencatatkan perselisihan kepada instansi** yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kab/Kota dengan **melampirkan bukti upaya penyelesaian** melalui perundingan bipartit.



# GAGAL PERUNDINGAN

Tidak tercapai  
keepakatan penyelesaian  
perselisihan hubungan  
industrial disebabkan:



1

Pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun SP atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 x dalam waktu 14 hari kerja

2

Perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan

## Catatan:

Penjelasan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 4 Kepmenakertrans No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

# RISALAH PERUNDINGAN BIPARTIT



# INSTANSI YANG BERTANGGUNG JAWAB DI BIDANG KETENAGAKERJAAN



1

Meneliti perselisihan hubungan industrial, bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit

2

Mengembalikan berkas perselisihan paling lambat 7 hari kerja apabila tidak dilengkapi bukti upaya penyelesaian perundingan bipartit

3

Wajib menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase

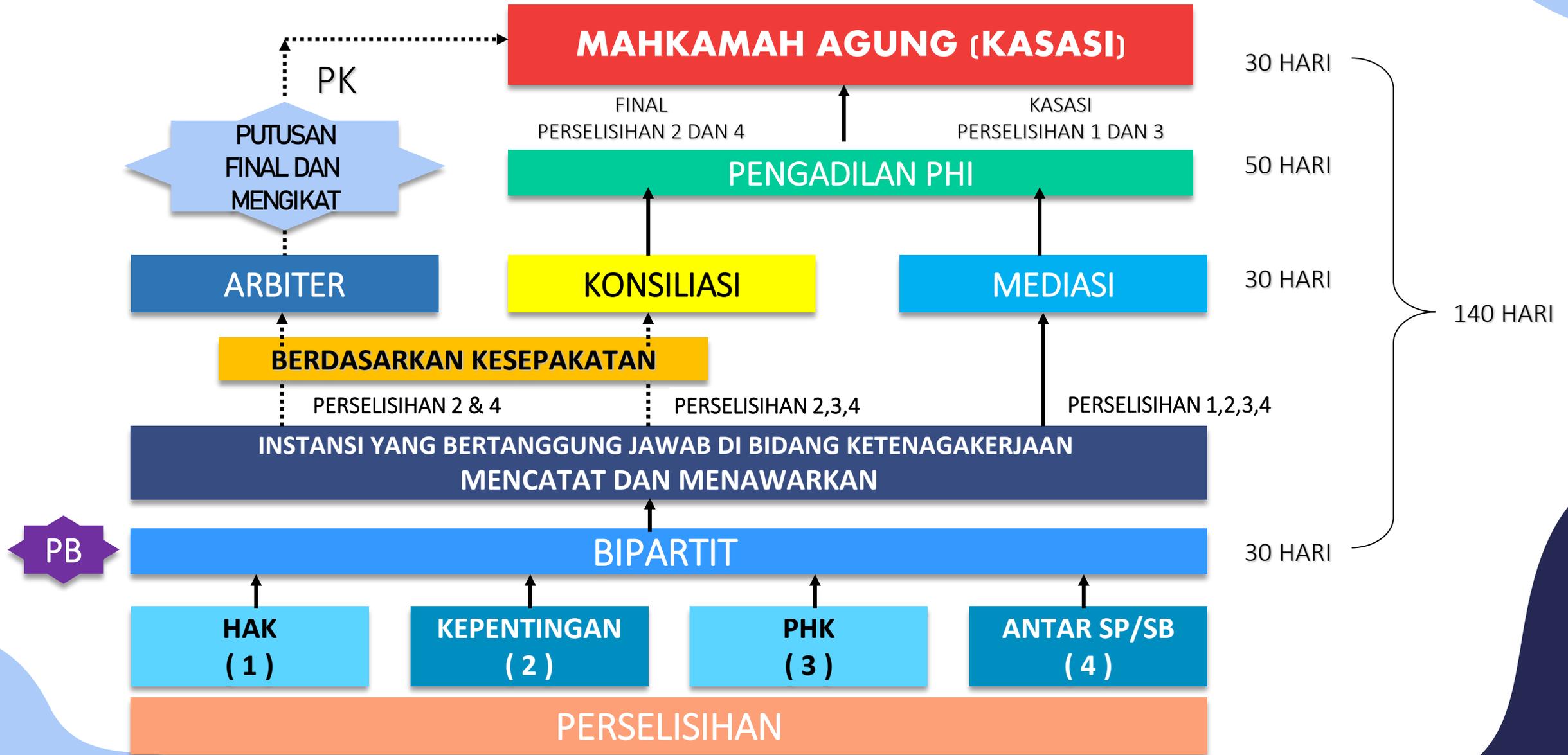
4

Dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan konsiliasi atau arbitrase, melimpahkan penyelesaiannya kepada mediator

*Catatan: Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004*



# PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



# UPAYA MENCEGAH PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



1

Melaksanakan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2

Memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja.

3

Menciptakan komunikasi yang baik dengan pekerja.

4

Segera menyelesaikan keluhan pekerja



TERIM

KASIH

A



# LAMPIRAN-LAMPIRAN



# CONTOH PERMINTAAN PERUNDINGAN SECARA BIPARTIT

## PERMINTAAN PERUNDINGAN SECARA BIPARTIT

Nomor : ..... (tempat), (tanggal)  
Lampiran : 1 (satu) berkas Kepada Yth.  
Hal : Permintaan Perundingan Sdr. ....

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya permasalahan yang perlu dirundingkan secara Bipartit, maka kami mengajukan untuk melakukan musyawarah pada:

Hari :  
Tanggal :  
Pukul :  
Tempat :

Untuk menyelesaikan masalah sebagai berikut:

1. ....dst.
2. ....dst.

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Pihak Pengusaha/Pekerja/SP/SB,

.....(ttd).....  
(nama)

## DAFTAR HADIR PERUNDINGAN

HARI :  
TANGGAL :  
TEMPAT :  
ACARA : SIDANG (I, II, III)  
MASALAH :

# CONTOH DAFTAR HADIR PERUNDINGAN BIPARTIT

NO	NAMA	ALAMAT	PENGUSAHA/ PEKERJA/ BURUH/ SP/ SB	TANDA TANGAN	KET

**RISALAH PERUNDINGAN PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA BIPARTIT**

**CONTOH RISALAH  
PERUNDINGAN  
PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HI  
SECARA BIPARTIT**

1. Nama Perusahaan : .....
2. Alamat Perusahaan : .....
3. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB : .....
4. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB : .....
5. Tanggal & Tempat Perundingan : .....
6. Pokok Masalah/Alasan Perselisihan : .....
7. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SB : .....
8. Pendapat Pengusaha : .....
9. Kesimpulan atau Hasil Perundingan : .....

Pihak Pengusaha,

....., ..... 20....  
Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB,

.....(Ttd).....  
(NAMA)

.....(Ttd).....  
(NAMA)

## Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial

(tempat), (tanggal)

Nomor : .....

Lampiran : .....

Hal : Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial

Yth. Kepala Dinas .....

di

.....

Dengan hormat, disampaikan bahwa kami telah melakukan upaya maksimal untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara:

1. Nama Perusahaan : .....
2. Jenis Usaha : .....
3. Alamat : .....

Dengan

1. Nama Pekerja/Buruh/SP/SB : .....
2. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SB : .....

Pokok Perselisihan:

.....

**CONTOH  
PERMOHONAN  
PENCATATAN  
[1]**

**CONTOH  
PERMOHONAN  
PENCATATAN  
[2]**

Dari upaya yang dilakukan tersebut, pihak ..... (Pengusaha/  
Pekerja/Buruh/SP/SB) menolak untuk berunding/tidak tercapai kesepakatan\*).  
Hal ini kami sampaikan sebagaimana risalah perundingan bipartit terlampir.

Sehubungan dengan hal tersebut dan berdasarkan ketentuan pasal 4  
ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial, kami mohon perselisihan tersebut dicatat dan mohon  
bantuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pemohon  
Pengusaha/ Pekerja/Buruh/SP/SB\*),

.....

\*) Pilih salah satu

## DAFTAR HADIR

HARI/TANGGAL : \_\_\_\_\_  
PUKUL : \_\_\_\_\_  
TEMPAT : \_\_\_\_\_  
ACARA : SIDANG I/II/III  
PERMASALAHAN : \_\_\_\_\_

## CONTOH DAFTAR HADIR

NO	NAMA	ALAMAT	PENGUSAHA/ PEKERJA/ BURUH/ SP/ SB	TANDA TANGAN	KET

**CONTOH  
PERJANJIAN  
BERSAMA  
[1]**

**PERJANJIAN BERSAMA**

Pada hari ini ..... tanggal ..... bulan ..... tahun ..... kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama :  
Jabatan :  
Perusahaan :  
Alamat :  
Yang selanjutnya disebut Pihak Pengusaha

2. Nama :  
Jabatan :  
Perusahaan :  
Alamat :  
Yang selanjutnya disebut Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB\*)

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Pihak Pengusaha dan Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB\*) telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi sebagai berikut:

.....  
.....

CONTOH  
PERJANJIAN  
BERSAMA  
[2]

Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani di atas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha,

Pihak Pekerja/Buruh/SP/SB,

.....

.....

Menyaksikan  
Mediator Hubungan Industrial

.....  
NIP. ....

\*) Pilih salah satu