

## **BIPARTIT, LANGKAH AWAL MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Study Kasus di PT. Yamaha Indonesia)**

**Abdul Aziz**

Universitas Sutomo

**Email:** [abdul.aziz5774@gmail.com](mailto:abdul.aziz5774@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Permasalahan hubungan industrial pada saat ini banyak terjadi diberbagai perusahaan, baik perusahaan nasional maupun internasional. Sehingga langka awal perusahaan dalam mencapai perdamaian dalam permasalahan tersebut perlu adanya itikad baik untuk dilaksanakan perundingan bipartit untuk mencapai musyawah mufakat bagi perusahaan maupun serikat pekerja. Berdasarkan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh secara otomatis akan timbul hak dan kewajiban yang menimbulkan permasalahan setiap hubungan tersebut, sehingga menimbulkan perselisihan/permasalahan dalam mempertahankan pendapat masing-masing baik perusahaan ataupun pekerja/buruh. Penyelesaian perselisihan harus segera diselesaikan sehingga menimbulkan dampak yang berlarut-larut dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Penyelesaian perselisihan sebagai langkah awal adalah menggunakan penyelesaian Bipartit antara Perusahaan dengan Pekerja/Buruh. Perundingan Bipartit merupakan penyelesaian perselisihan yang sangat efektif karena penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan pihak antara Perusahaan dengan Pekerja/Buruh dengan cara musyawarah mufakat dan tidak melibatkan pihak ketiga, sehingga tidak memerlukan biaya yang besar. Musyawarah merupakan cara yang efektif dalam perundingan Bipartit, karena musyawarah adalah cara berkomunikasi 2 pihak yang berselisih yang masing-masing mendengarkan pendapat bagi perusahaan dan pekerja/buruh dalam menyampaikan permasalahan tersebut. Penyelesaian Perselisihan secara Bipartit yang membuat penulis tertarik untuk mengkaji mengenai perundingan Bipartit yang dilaksanakan di PT. Yamaha Indonesia (Yamaha Piano) antara Management dan Serikat Pekerja SPSI LEM PT. Yamaha Indonesia menggunakan penelitian lapangan atau yuridis empiris, dengan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh/efektif perundingan Bipartit yang dilaksanakan di PT Yamaha Indonesia, sehingga perselisihan di perusahaan diselesaikan secara musyawarah mufakat.

**Kata Kunci :** Perundingan, Bipartit dan Perselisihan.

### **A. Pendahuluan**

Negara Indonesia tergolong negara berkembang yang sedang membangun di segala bidang dan Indonesia juga aktif berbagai Organisasi baik regional Asia Tenggara maupun

dunia. Negara Asia Tenggara (ASEAN) merupakan negara yang tingkat perkembangannya belum begitu mapan.<sup>1</sup>

Persaingan dunia industri di era globalisasi ini semakin pesat ditingkat regional maupun tingkat internasional baik dalam dunia industri maupun dunia perdagangan. Persaingan dunia industri dan perdagangan terletak pada kekuatan orang-orang yang berada didalam perusahaan tersebut yang salah satu kekuatan tersebut adalah tenaga kerja atau buruh.

Peran pekerja dan pengusaha sangat penting dalam suatu perusahaan dengan fungsi dan tugasnya yang berbeda-beda. Pekerja memiliki kewajiban yaitu melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan pengusaha mempunyai kewajiban untuk menjalankan perusahaan. Pengusaha dan pekerja mempunyai peran yang sama dan saling membutuhkan karena mempunyai ikatan atau hubungan kerja dalam memajukan dunia perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.<sup>2</sup> Hubungan kerja yang baik adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja terhitung pada pelaksanaan perjanjian kerja yang berkenaan pada melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut.

Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangat dibutuhkan hubungan yang baik antara perusahaan dengan pekerja/buruh, akan tetapi seiring dengan kemajuan perusahaan pasti ditengah perjalanan dalam mengemabngkan misi memajukan perusahaan ada saja permasalahan yang akan muncul dan menguji hubungan yang baik tersebut. Permasalahan yang sudah terjalin baik antara perusahaan dengan pekerja/buruh menimbulkan hubungan yang tidak harmonis atau retaknya hubungan tersebut, sehingga akan menimbulkan permasalahan atau perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>3</sup>

Indonesia sebagai negara berkembang yang sekarang sedang giat-giatnya membangun terutama dalam dunia industri, permasalahan atau perselisihan hubungan industri banyak dialami oleh negara yang baru berkembang bahkan di belahan dunia

---

<sup>1</sup> Abdul Manan, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 1

<sup>2</sup> Erman Rajagukguk, dalam kata sambutan, *Buku Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Bineka Cipta, cetakan ke -1: 1990;

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995;

manapun permasalahan atau perselisihan hubungan industrial umum terjadi. Dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang terjadi para pihak antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh.<sup>4</sup> Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan upaya yang baik dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial merupakan peraturan yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan yang terkait dengan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dimana hal tersebut akan menimbulkan perbedaan pendapat bahkan sampai menimbulkan perselisihan kedua belah pihak. Langkah awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diselesaikan dengan prosedur melakukan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>5</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana didalamnya mengatur tentang prosedur dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :<sup>6</sup>

- a. Bipartit
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi
- d. Arbitrase

Keempat macam cara tersebut diatas merupakan proses penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan. Sedangkan penyelesaian hubungan industrial di pengadilan ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>7</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam penyelesaian hubungan industrial. Permasalahan atau perselisihan hubungan industrial yang selama ini kita ketahui adanya hal yang telah

---

<sup>4</sup> Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 2005;

<sup>5</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995;

<sup>6</sup> Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009;

ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Banyak faktor yang menjadi penyebab permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang salah satunya adalah perselisihan tentang kenaikan upah berkala yang merupakan perselisihan hak.<sup>8</sup>

Perselisihan hubungan industrial jangan sampai berlarut-larut antara pengusaha dengan pekerja/buruh sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan cara musyawarah serta tidak perselisihan tidak memakan waktu yang lama atau berlarut-larut. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat ditempuh dengan cara non litigasi dan secara litigasi. Pengusaha dengan pekerja/buruh sebelum menyelesaikan perselisihan melalui cara litigasi, diwajibkan terlebih dahulu diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat yaitu perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit merupakan langkah awal penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh, apabila perundingan bipartit tersebut berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut dan terjadi kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh harus dibuat berita acara perundingan bipartit tersebut dalam bentuk Kesepakatan Bersama.

Kesepakatan Bersama dalam perundingan bipartit merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh karena dilaksanakan secara musyawarah mufakat dalam menciptakan hubungan yang kondusif sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis yang sama-sama menguntungkan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh (*win-win solution*). Perundingan bipartit merupakan penyelesaian hubungan industrial melalui Lembaga Kerjasama Bipartit yang dilakukan dengan cara mediasi secara berkala antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai keluhan kesah dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dilakukan melalui *Human Rescouces Development Department*. Pihak pengusaha memberikan arahan kepada pekerja/buruh dalam penyelesaian hubungan industrial yang baik dengan asas kekeluargaan untuk mencapai persetujuan penyelesaian masalah perselisihan. Bipartit merupakan perundingan awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh dan dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bhakti, 2003

bilateral antara pekerja dan pengusaha membutuhkan itikad baik untuk mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.<sup>9</sup> Perjanjian Bilateral Ketika suatu kesepakatan atau kesepakatan dicapai antara pemberi kerja dan pekerja/karyawan, para pihak harus membuat perjanjian kerja bersama yang mengikat para pihak dan harus dibuat dan didaftarkan oleh para pihak. Pengadilan Perburuhan Distrik di wilayah di mana para pihak telah menandatangani kontrak.

### **B. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini permasalahan sebagaimana yang disebutkan di atas, dirumuskan:

Bagaimana implementasi pelaksanaan perundingan Bipartit berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di PT. Yamaha Indonesia ?

### **C. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian agar telaksana dengan maksimal maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh/efektif perundingan Bipartit yang dilaksanakan di PT Yamaha Indonesia, sehingga perselisihan di perusahaan diselesaikan secara musyawarah mufakat berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 2 Tahun 2004.

#### **2. Metode Pendekatan**

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan undang-undang yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis semua undang-undang atau peraturan-peraturan yang berhubungan dengan penegakan hukum industri antara hak kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Pendekatan penelitian yang lain yang dipergunakan peneliti adalah pendekatan kasus. Pendekatan yang terakhir peneliti lakukan adalah

---

<sup>9</sup> Susanti Adi Nugroho, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Jakarta, Kencana, 2015;

pendekatan konseptual dimana pendekatan yang dilakukan manakala peneliti tidak beranjak kepada undang-undang atau peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini dilakukan karena pendekatan tersebut memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber darimana dapat diperoleh peneliti dalam penyusunan tesis ini. Adapun jenis dan sumber data menggunakan 3 sumber data yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer
- b. Bahan Hukum Sekunder
- c. Bahan Hukum Tersier

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang difunakan adalah data primer dari penelitian lapangan ke PT. Yamaha Indonesia dengan cara wawancara dengan HRD dan Serikat Pekerja PT. Yamaha Indonesia. Pengambilan data dilakukan dengan cara sistematis untuk memperoleh data yang akurat dan tepat. Wawancara yang digunakan ini adalah terpimpin (*Guided Interview/ controlled*).

### **5. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan hasil penelitian berdasarkan bahan hukum atau peraturan perundang-undangan yang diperoleh peneliti kemudian menganalisisnya dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat-kalimat dan dipaparkan dalam bentuk tulisan.<sup>10</sup>

### **D. Pembahasan**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dibuat untuk menjamin kepastian hukum jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus mempunyai prinsip yang menjadi pegangan bagi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial sesuai dengan pasal 136 ayat 1 dan 2 UU Nomor 3 tahun 2003. Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang mempunyai masalah atau sengketa atau

---

<sup>10</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2010, hlm. 30

perselisihan merupakan hal yang biasa terjadi. Perundingan bipartit dapat menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 mengatakan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Bipartit merupakan penyelesaian perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh tersebut diperlukan adanya itikad baik guna tercapainya kesepakatan bersama dalam menjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya produktifitas yang tinggi dalam perusahaan. Hasil dari kesepakatan tersebut harus dibuatkan berita acara kesepakatan bersama dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap serta menjadi hukum bagi kedua belah pihak kemudian Didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri kabupaten tempat para pihak mengadakan perjanjian bersama.<sup>11</sup>

Perundingan Bipartit merupakan penyelesaian non litigasi dalam mencapai kesepakatan bersama melalui musyawarah mufakat yang terjadi dapat menghasilkan *win-win solution*.<sup>12</sup> Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan bagi para pihak untuk berdamai, maka perundingan bipartit dinyatakan gagal. Tahapan selanjutnya dalam menyelesaikan perselisihan gagal kesepakatan kedua belah pihak diatur lebih lanjut dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur secara terperinci proses penyelesaian hubungan industrial, namun pada kenyataannya masih banyak penyimpangan-penyimpangan pada pelaksanaannya, sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai hal tersebut.

PT Yamaha Indonesia yang beralamatkan di Kawasan Industri Pulogadung Jalan Rawa Gelam I No.5 Jatinegara Cakung Jakarta Timur, perusahaan yang bergerak di Bidang Alat Musik Merk YAMAHA berdiri sekitar 45 tahun selalu menekankan pada Serikat

---

<sup>11</sup> Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Bandung, Mandar Maju, 2010;

<sup>12</sup> Hj. Herniatih, dan Sri Lin Hartini, *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*, Surabaya, Media Sahabat Cendikia, 2019;

Pekerja/Serikat Buruh agar selalu melaksanakan perundingan Bipartit dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT. Yamaha Indonesia untuk mencapai kata mufakat.

Kasus perselisihan yang terjadi pada tahun 2018 adalah perselisihan hak yaitu tentang kenaikan gaji berkala yang dituntut oleh Serikat buruh/Serikat Pekerja diatas ketentuan yang tertuang di dalam Kesepakatan Kerja Bersama, yaitu Kenaikan upah berkala dilaksanakan sekali dalam setahun pada setiap bulan Januari dirundingkan dengan Serikat Pekerja dengan mempertimbangkan :

- a. Tingkat inflasi yang bersumber pada pengumuman resmi dari Pemerintah untuk periode Januari s/d Desember.
- b. Hasil evaluasi prestasi masing-masing pekerja untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terakhir.
- c. Kemampuan Perusahaan.
- d. Keadaan sosial ekonomi lingkungan masyarakat.
- e. Kenaikan UMSP yang bersumber pada pengumuman resmi dari Pemerintah.

Awalnya Serikat buruh/Serikat Pekerja mengirim surat ke perusahaan tentang mekanisme tentang kenaikan gaji berkala diluar ketentuan Kesepakatan Kerja Bersama atau tidak sesuai ketentuan yang berlaku. Perusahaan tidak dapat menerima alasan yang disampaikan Serikat buruh/Serikat Pekerja tersebut. Karena tidak ada titik temu untuk dalam menentukan pola jenaikan gaji berkala yang akhirnya perundingan di stop atau ditunda sampai waktu yang belum dapat ditentukan.

Apabila memang tidak dapat titik temu perundingan tersebut silahkan saja mengadu ke Sudinakertrans Kota Jakarta Timur pada 6 Maret 2018. Kemudian, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi Kota Jakarta Timur meminta mediasi dari kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Para pihak memutuskan hubungan kerja pada Selasa, 13 Maret 2018, pada hari yang sama, setelah bertemu dengan mediator di kantor udinakertrans Jakarta Timur untuk negosiasi penyelesaian perselisihan, sepakat untuk melakukan negosiasi bilateral lebih lanjut. Dalam kesepakatan kerja bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh seorang mediator di kantor Disnakertrans Jakarta Timur.



## DAFTAR PUSTAKA

### Undang-Undang

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### Buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bhakti, 2003;

Abdul Manan, *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018;

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995;

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009;

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

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

Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 2005.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010;

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