

## Implementasi Mekanisme Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Rahmat Rizziawan<sup>1</sup>, Anggres Rahmat Fadila<sup>2</sup>, Fadhel Muhammad Ghufro<sup>3</sup>, Wulandari<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu, Indonesia

E-mail: [rahmadrizzi72@gmail.com](mailto:rahmadrizzi72@gmail.com)<sup>1</sup>, [anggresrahmatfadila@gmail.com](mailto:anggresrahmatfadila@gmail.com)<sup>2</sup>, [fadhelmghofron@gmail.com](mailto:fadhelmghofron@gmail.com)<sup>3</sup>, [wulandari@unib.ac.id](mailto:wulandari@unib.ac.id)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 10 April 2026

Revised: 29 April 2026

Accepted: 04 Mei 2026

**Keywords:** hubungan industrial; mekanisme bipartit; penyelesaian sengketa; hukum ketenagakerjaan; budaya hukum; keadilan industrial

**Abstract:** *Perselisihan hubungan industrial merupakan bagian dari dinamika hubungan kerja yang tidak selalu dapat dihindari, terutama ketika kepentingan pekerja dan pengusaha berada dalam posisi yang berbeda. Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan mekanisme bipartit sebagai tahapan awal penyelesaian sengketa melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang cepat, efisien, dan berkeadilan. Namun, efektivitas mekanisme ini dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi mekanisme bipartit serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus melalui analisis terhadap Putusan Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun mekanisme bipartit telah memiliki dasar hukum yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, implementasinya belum berjalan optimal, yang tercermin dari masih banyaknya sengketa yang berlanjut ke tahap mediasi maupun litigasi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh ketimpangan posisi tawar para pihak, rendahnya itikad baik, perbedaan pemahaman hukum, serta belum optimalnya aspek substansi hukum, struktur kelembagaan, budaya hukum, dan kapasitas sumber daya manusia. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas mekanisme bipartit memerlukan penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas para pihak, dan pembangunan budaya dialog yang lebih setara dalam hubungan industrial.*

### PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila

---

serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu berlangsung secara harmonis, sehingga kerap menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam rangka menjaga stabilitas hubungan industrial serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, cepat, dan berkeadilan. Salah satu mekanisme yang diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit. Mekanisme bipartit merupakan tahapan awal yang wajib ditempuh oleh para pihak sebelum melanjutkan ke tahapan penyelesaian berikutnya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan forum komunikasi langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha guna mencapai kesepakatan bersama melalui musyawarah untuk mufakat. Mekanisme ini mencerminkan prinsip dasar hubungan industrial Pancasila yang mengedepankan dialog, kerja sama, dan penyelesaian secara kekeluargaan. Meskipun demikian, dalam praktiknya, implementasi mekanisme bipartit seringkali belum berjalan secara optimal.

Permasalahan tersebut tercermin dalam salah satu perkara yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Putusan Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Perkara ini merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang timbul sebagai akibat kebijakan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan. Pihak pekerja menolak tindakan PHK tersebut dengan alasan tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta menuntut untuk tetap dipekerjakan kembali atau memperoleh pemenuhan hak-hak normatif secara penuh, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Sebelum menempuh jalur litigasi, para pihak telah melaksanakan perundingan bipartit sebagaimana diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan karena adanya perbedaan pandangan yang mendasar terkait keabsahan PHK dan besaran kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan. Pihak perusahaan tetap berpendirian bahwa PHK telah dilakukan secara sah dan hanya bersedia memberikan kompensasi dalam jumlah terbatas, sedangkan pihak pekerja menuntut pemenuhan hak secara maksimal sesuai ketentuan hukum. Kondisi tersebut mengakibatkan perundingan bipartit mengalami kebuntuan, sehingga perselisihan berlanjut ke tahap mediasi dan pada akhirnya diperiksa serta diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam amar putusannya, pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja antara para pihak telah berakhir, namun perusahaan tetap diwajibkan untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mekanisme bipartit telah dilaksanakan sebagai tahapan awal, keberhasilannya sangat bergantung pada itikad baik para pihak, keseimbangan posisi tawar, serta pemahaman terhadap hak dan kewajiban masing-masing. Dalam praktiknya, perundingan bipartit tidak jarang hanya diposisikan sebagai formalitas administratif sebelum para pihak menempuh mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih formal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai implementasi mekanisme bipartit, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya dalam praktik.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan analisis mengenai implementasi mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat peran mekanisme bipartit sebagai sarana penyelesaian perselisihan yang efektif, efisien, dan berkeadilan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Teori Hubungan Industrial Pancasila**

Teori hubungan industrial Pancasila merupakan konsep dasar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang menekankan pada hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial Pancasila didasarkan pada nilai-nilai musyawarah, kekeluargaan, dan gotong royong dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul di lingkungan kerja. Dalam perspektif ini, perselisihan hubungan industrial seharusnya diselesaikan melalui dialog dan kesepakatan bersama, bukan semata-mata melalui pendekatan konflik atau litigasi.

Relevansi teori ini dengan penelitian terletak pada mekanisme bipartit sebagai perwujudan nyata dari prinsip musyawarah mufakat dalam hubungan industrial. Dengan demikian, keberhasilan bipartit sangat ditentukan oleh sejauh mana para pihak menginternalisasi nilai-nilai hubungan industrial Pancasila.

### **Teori Penyelesaian Sengketa (*Dispute Resolution Theory*)**

Teori penyelesaian sengketa menjelaskan berbagai cara yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan konflik, baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Dalam hubungan industrial, penyelesaian sengketa lebih diutamakan melalui mekanisme non-litigasi, seperti negosiasi (bipartit), mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Mekanisme bipartit merupakan bentuk negosiasi langsung antara para pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak ketiga. Teori ini menekankan bahwa penyelesaian sengketa yang efektif adalah yang mampu memberikan solusi *win-win solution*, menjaga hubungan baik para pihak, serta menghindari biaya dan waktu yang besar sebagaimana dalam proses peradilan.

### **Teori Efektivitas Hukum**

Teori efektivitas hukum menjelaskan bahwa keberhasilan suatu aturan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, tetapi juga oleh pelaksanaannya dalam praktik. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum.

Pada penelitian ini, efektivitas mekanisme bipartit dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingkat pemahaman para pihak terhadap hukum ketenagakerjaan, adanya itikad baik dalam perundingan, keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, serta dukungan regulasi yang jelas.

### **Teori Keadilan**

Teori keadilan menekankan bahwa setiap penyelesaian sengketa harus memberikan perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi para pihak. Pada hubungan industrial, keadilan tidak hanya dilihat dari aspek formal, tetapi juga dari aspek substantif, yaitu terpenuhinya hak-hak pekerja secara layak.

Dalam mekanisme bipartit, keadilan tercermin dari tercapainya kesepakatan yang tidak merugikan salah satu pihak. Namun, dalam praktiknya, sering terjadi ketimpangan posisi tawar

yang menyebabkan hasil perundingan tidak sepenuhnya mencerminkan keadilan, khususnya bagi pekerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum.

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu dengan mengkaji konsep-konsep dan teori-teori hukum yang relevan, seperti teori hubungan industrial, teori penyelesaian sengketa, efektivitas hukum, dan keadilan.
- c. Pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan menganalisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst sebagai objek kajian untuk melihat implementasi mekanisme bipartit dalam praktik.

### Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

### Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian, baik berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, maupun putusan pengadilan.

### Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menginterpretasikan bahan hukum yang telah dikumpulkan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah. Analisis dilakukan dengan cara menghubungkan antara norma hukum yang berlaku dengan fakta yang terdapat dalam kasus yang diteliti, sehingga diperoleh kesimpulan mengenai implementasi dan efektivitas mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Implementasi Mekanisme Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**

Mekanisme bipartit merupakan instrumen utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempatkan sebagai tahapan awal sebelum para pihak menempuh mekanisme penyelesaian lainnya. Ketentuan ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan setiap perselisihan diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Dengan demikian, bipartit bukan sekadar alternatif, melainkan kewajiban hukum (*mandatory requirement*) yang harus dipenuhi sebelum sengketa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Secara normatif, perundingan bipartit dilakukan secara langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga, dengan jangka waktu paling lama 30 (*tiga puluh*) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan dinyatakan gagal dan para pihak berhak melanjutkan penyelesaian melalui mekanisme lain, seperti mediasi atau konsiliasi.

Dalam perspektif teoritis, mekanisme bipartit merefleksikan nilai-nilai hubungan industrial Pancasila yang menempatkan musyawarah untuk mufakat sebagai prinsip utama penyelesaian konflik. Prinsip ini menuntut adanya kesetaraan, keterbukaan, dan penghormatan terhadap kepentingan masing-masing pihak guna mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang. Oleh karena itu, bipartit tidak hanya berfungsi sebagai prosedur penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk menjaga keberlanjutan dan keharmonisan hubungan kerja.

Dibandingkan dengan penyelesaian melalui jalur litigasi, mekanisme bipartit memiliki sejumlah keunggulan. Pertama, dari aspek waktu, perundingan dapat diselesaikan secara relatif cepat. Kedua, dari aspek biaya, mekanisme ini lebih efisien karena tidak memerlukan pembiayaan sebagaimana proses peradilan. Ketiga, dari aspek hubungan sosial, bipartit memungkinkan para pihak mempertahankan relasi kerja yang kondusif karena penyelesaian dicapai melalui kesepakatan bersama.

Namun dalam praktiknya, efektivitas mekanisme bipartit masih jauh dari optimal. Sebagian besar perselisihan hubungan industrial tidak terselesaikan pada tahap ini dan justru berlanjut ke mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi bipartit sebagai filter awal penyelesaian sengketa belum berjalan secara efektif.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan kondisi tersebut adalah ketimpangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha umumnya memiliki kekuatan ekonomi, akses informasi, serta dukungan sumber daya hukum yang lebih kuat dibandingkan pekerja. Ketimpangan ini menyebabkan proses negosiasi berlangsung tidak seimbang dan menghambat tercapainya kesepakatan yang adil.

Selain itu, faktor itikad baik (*good faith*) menjadi elemen kunci dalam keberhasilan perundingan. Secara normatif, bipartit harus dilaksanakan dengan kesungguhan untuk mencapai kesepakatan. Namun, dalam praktik, perundingan seringkali hanya dijalankan sebagai formalitas administratif untuk memenuhi persyaratan prosedural. Akibatnya, proses bipartit kehilangan fungsi substantifnya sebagai mekanisme penyelesaian sengketa.

Kendala lain yang tidak kalah penting adalah rendahnya pemahaman hukum para pihak, khususnya pekerja. Keterbatasan pengetahuan mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja menyebabkan pekerja tidak mampu bernegosiasi secara efektif. Di sisi lain, tidak semua pengusaha menunjukkan komitmen terhadap prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

Meskipun mekanisme bipartit telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya masih menghadapi kendala struktural dan kultural. Maka, diperlukan

---

penguatan yang komprehensif, baik melalui penyempurnaan regulasi, peningkatan kapasitas para pihak, maupun pembentukan budaya hukum yang berorientasi pada dialog dan keadilan.

### **Analisis Kasus Putusan Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst**

Analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst memberikan gambaran konkret mengenai dinamika pelaksanaan mekanisme bipartit dalam praktik. Perkara ini berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi.

Dalam perkara tersebut, pekerja menolak PHK karena dinilai tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pekerja berpendapat bahwa PHK dilakukan secara sepihak tanpa dasar yang sah, sehingga menuntut untuk dipekerjakan kembali atau diberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebaliknya, pihak perusahaan berpendapat bahwa PHK dilakukan sebagai bagian dari kebijakan efisiensi yang sah dan sesuai dengan kondisi perusahaan.

Sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku, para pihak terlebih dahulu menempuh perundingan bipartit. Namun, perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan karena adanya perbedaan pandangan yang mendasar terkait keabsahan PHK dan besaran kompensasi. Pihak perusahaan cenderung mempertahankan kebijakan yang telah diambil, sedangkan pekerja tetap menuntut pemenuhan hak secara penuh.

Kegagalan perundingan bipartit dalam kasus ini menunjukkan bahwa proses negosiasi tidak berjalan secara efektif. Hal ini dapat dianalisis dari beberapa aspek. Pertama, tidak adanya keseimbangan posisi tawar antara para pihak. Kedua, tidak adanya ruang kompromi yang memadai. Ketiga, perundingan tidak didasarkan pada pemahaman hukum yang sama.

Setelah perundingan bipartit gagal, perkara dilanjutkan ke tahap mediasi, namun tetap tidak menghasilkan kesepakatan. Pada akhirnya, sengketa dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam amar putusannya, pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja antara para pihak telah berakhir dan memerintahkan perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Putusan tersebut menunjukkan bahwa pengadilan berfungsi sebagai lembaga yang memberikan kepastian hukum sekaligus perlindungan terhadap pihak yang dirugikan. Dalam kasus ini, pengadilan berperan mengoreksi kegagalan mekanisme bipartit dalam mencapai kesepakatan yang adil.

Jika dianalisis menggunakan teori efektivitas hukum, kasus ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu mekanisme hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma, tetapi juga oleh faktor implementasi. Kegagalan bipartit dalam kasus ini mencerminkan adanya hambatan dalam pelaksanaan, baik dari sisi struktur, substansi, maupun budaya hukum.

Dari perspektif teori keadilan, putusan pengadilan mencerminkan keadilan distributif, yaitu memberikan hak kepada pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan akibat kebijakan sepihak dari pengusaha.

Berdasarkan sudut pandang teori penyelesaian sengketa, kasus ini menunjukkan bahwa mekanisme non-litigasi belum berfungsi secara optimal. Sengketa yang seharusnya dapat diselesaikan pada tahap bipartit justru berlanjut hingga ke proses peradilan. Kondisi ini menegaskan bahwa mekanisme bipartit belum mampu menjalankan perannya sebagai sarana utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan yang serius, baik melalui peningkatan kualitas perundingan, kesadaran para pihak untuk beritikad baik, maupun dukungan regulasi yang lebih tegas, agar mekanisme bipartit dapat berfungsi secara efektif dalam mewujudkan penyelesaian sengketa yang cepat, efisien, dan berkeadilan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Mekanisme Bipartit**

Efektivitas mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan hukum, tetapi juga oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain dalam praktik.

Pertama, substansi hukum, yaitu kualitas norma yang mengatur mekanisme bipartit. Meskipun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur kewajiban perundingan bipartit sebagai tahap awal, pengaturannya masih bersifat umum dan belum dilengkapi dengan pedoman teknis yang rinci. Ketiadaan standar prosedur yang jelas, seperti tata cara perundingan, parameter itikad baik, serta indikator keberhasilan perundingan, menyebabkan pelaksanaan bipartit sangat bergantung pada interpretasi masing-masing pihak. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan membuka ruang bagi penyalahgunaan prosedur sebagai formalitas semata.

Kedua, struktur hukum, yang mencakup kelembagaan dan mekanisme pendukung dalam pelaksanaan bipartit. Berbeda dengan mediasi atau konsiliasi yang melibatkan pihak ketiga, mekanisme bipartit sepenuhnya diserahkan kepada para pihak tanpa fasilitator yang netral. Dalam situasi konflik yang tajam, ketiadaan pihak penengah ini seringkali menghambat terciptanya komunikasi yang konstruktif. Selain itu, tidak adanya mekanisme pengawasan terhadap jalannya perundingan menyebabkan sulitnya memastikan bahwa proses bipartit benar-benar dilaksanakan secara sungguh-sungguh.

Ketiga, budaya hukum, yaitu sikap, kesadaran, dan perilaku para pihak terhadap hukum. Efektivitas bipartit sangat ditentukan oleh adanya itikad baik (*good faith*) dalam berunding. Namun dalam praktiknya, perundingan seringkali dilakukan hanya untuk memenuhi persyaratan administratif sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya. Rendahnya kesadaran hukum, terutama dalam memahami pentingnya musyawarah sebagai sarana penyelesaian sengketa, menyebabkan bipartit kehilangan makna substantifnya sebagai forum dialog.

Keempat, faktor sosial-ekonomi, yang berkaitan dengan kondisi objektif para pihak. Ketimpangan kemampuan ekonomi antara pekerja dan pengusaha berdampak langsung pada proses perundingan. Pihak pengusaha umumnya memiliki sumber daya yang lebih besar, baik dari segi finansial maupun akses terhadap informasi dan bantuan hukum. Sementara itu, pekerja sering berada pada posisi yang lebih lemah, sehingga kesulitan untuk memperjuangkan haknya secara optimal. Ketidakseimbangan ini menyebabkan proses negosiasi tidak berjalan secara setara.

Kelima, kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal kemampuan negosiasi dan pemahaman hukum ketenagakerjaan. Kemampuan bernegosiasi yang terbatas serta kurangnya pemahaman terhadap hak dan kewajiban hukum menjadi kendala utama, terutama bagi pekerja. Dalam banyak kasus, pekerja tidak memiliki pendampingan yang memadai, sehingga tidak mampu menyusun strategi perundingan yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas melalui pendidikan hukum dan pelatihan negosiasi menjadi faktor penting dalam memperkuat posisi pekerja.

Selain kelima faktor tersebut, terdapat pula faktor lain yang turut memengaruhi, seperti akses terhadap informasi dan dukungan serikat pekerja. Ketersediaan informasi

yang memadai mengenai hak normatif pekerja serta keberadaan serikat pekerja yang kuat dapat meningkatkan kualitas perundingan bipartit. Sebaliknya, minimnya akses informasi dan lemahnya organisasi pekerja akan semakin memperburuk ketimpangan dalam proses negosiasi.

Dari keseluruhan faktor tersebut menunjukkan bahwa efektivitas mekanisme bipartit tidak dapat dilihat secara parsial, melainkan harus dipahami sebagai hasil interaksi antara norma hukum, kelembagaan, serta kondisi sosial para pihak. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas bipartit perlu dilakukan secara komprehensif, meliputi penyempurnaan regulasi, penguatan peran kelembagaan, peningkatan kapasitas para pihak, serta pembangunan budaya hukum yang mengedepankan dialog dan keadilan. Pendekatan yang terintegrasi ini menjadi kunci agar mekanisme bipartit dapat berfungsi optimal sebagai sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, efisien, dan berkeadilan.

## KESIMPULAN

Pertama, secara normatif mekanisme bipartit merupakan tahapan awal yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan ini diperkuat dengan batas waktu pelaksanaan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2). Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang menempatkan bipartit sebagai instrumen utama untuk mewujudkan penyelesaian sengketa yang cepat, efisien, dan berkeadilan. Namun, dalam praktiknya, mekanisme ini belum berfungsi optimal karena banyak perselisihan yang tetap berlanjut ke tahap mediasi, konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 4 dan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Kedua, berdasarkan analisis Putusan Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst, efektivitas mekanisme bipartit sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaannya. Kegagalan perundingan dalam kasus tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak secara otomatis menghasilkan kesepakatan. Hambatan utama terletak pada ketidakseimbangan kedudukan para pihak, rendahnya itikad baik, perbedaan pemahaman hukum, serta faktor sosial-ekonomi dan kapasitas sumber daya manusia. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas bipartit tidak hanya bergantung pada norma hukum, tetapi juga pada faktor struktural dan kultural yang memengaruhi jalannya perundingan.

## SARAN

Pemerintah perlu memperkuat pengaturan mengenai mekanisme bipartit dengan menyusun pedoman teknis yang lebih rinci, termasuk standar pelaksanaan perundingan, indikator itikad baik, serta mekanisme pengawasan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak hanya dipenuhi secara prosedural, tetapi juga berjalan secara substantif dan efektif.

Peningkatan kapasitas para pihak, khususnya pekerja, perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan hukum ketenagakerjaan, pelatihan negosiasi, serta penguatan peran serikat pekerja. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan kedudukan dalam perundingan sehingga mekanisme bipartit dapat menghasilkan kesepakatan yang adil dan mengurangi ketergantungan pada penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

**DAFTAR REFERENSI**

- Asikin, Zainal. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. (2013). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Bambang S., R. Joni. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Djumadi. (2004). *Hukum perburuhan perjanjian kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Husni, Lalu. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Maimun. (2007). *Hukum ketenagakerjaan: Suatu pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2017). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. (2021). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647*.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (2015). *Penelitian hukum normatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, Imam. (2003). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti. (2005). *Hukum perjanjian*. Jakarta: Intermedia.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. (2020). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. (2004). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356*.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.