

Peluang dan Tantangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit di Provinsi Kalimantan Timur

Fitriyani¹, Rio Arif Pratama², Surahman³

^{1,2,3}Program Studi Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
ftryf002@gmail.com¹, rioarifpratama@umkt.ac.id², surahman@umkt.ac.id³

ABSTRACT

The resolution of industrial relations disputes through bipartite mechanisms in East Kalimantan holds potential to establish harmonious, efficient, and fair labor relations. This study aims to analyze the resolution mechanism, identify its effectiveness, and explore the factors influencing its success. Data indicate that this mechanism faces various obstacles, including power imbalances, lack of regulatory understanding, and limited openness among stakeholders. However, with collaboration and capacity building among all parties, the bipartite mechanism can be optimized to resolve industrial relations disputes. This study provides recommendations to enhance regulatory awareness and training, as well as to encourage the establishment of Bipartite Cooperation Institutions within companies.

Keywords: industrial relations, industrial disputes, bipartite negotiations, industrial relations dispute resolution mechanisms

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme bipartit di Kalimantan Timur berpotensi menciptakan hubungan perburuhan yang harmonis, efisien, dan adil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme resolusi, mengidentifikasi efektivitasnya, dan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Data menunjukkan bahwa mekanisme ini menghadapi berbagai kendala, antara lain ketidakseimbangan kekuasaan, kurangnya pemahaman peraturan, dan terbatasnya keterbukaan antar pemangku kepentingan. Namun dengan adanya kolaborasi dan peningkatan kapasitas antar semua pihak, mekanisme bipartit dapat dioptimalkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kajian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kesadaran peraturan dan pelatihan, serta mendorong pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit di lingkungan perusahaan..

Kata kunci: hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, perundingan bipartit, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial

PENDAHULUAN

Indonesia mengadopsi Undang-undang Dasar 1945 dan ideologi nasionalnya, Pancasila, yang berdiri berdasarkan nilai persatuan dan kesatuan yang menjamin hak dan kewajiban setiap orang dan memastikan keadilan sosial untuk semua orang. Dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, kemakmuran berarti tidak hanya menciptakan banyak lapangan pekerjaan tetapi juga memberikan keamanan dan perlindungan bagi pekerja. Hak pekerja untuk diperlakukan secara adil serta tidak bertanggungjawab atas setiap konsekuensi yang timbul dari pelanggaran hukum merupakan bagian dari kesejahteraan.

Di era globalisasi saat ini, Kita harus menyadari bahwa setiap buruh atau pekerja yang sudah bekerja di perusahaan atau di tempat lain sejak awal telah memiliki hubungan industrial yang dimulai dengan perjanjian kerja. Dalam hubungan industrial, masing-masing pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kewajiban serta hak yang mesti dipatuhi serta dipenuhi. Jika salah satu pihak melakukan wanprestasi, pertikaian pada hubungan industrial akan muncul. Hal ini sebagaimana yang tercantum di pasal 1 angka 16 UU No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang berisi bila "*Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha, pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*" Hubungan Industrial pada dasarnya merupakan fenomena serta proses suatu kaitan antar buruh/pekerja dengan pengusaha yang saling bergantung, supaya bisa mewujudkan pengembangan ekonomi (*economic development*) juga keadaan harmonis (industrial harmonic). Dalam hubungan industrial ini, tidak dapat di pungkiri bahwa sering kali pada perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang tidak bisa dipahami oleh suatu pihak sehingga menimbulkan perselisihan yang bisa disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. [Click or tap here to enter text.](#)

Pada pasal 1 ayat 10 dari UU No 2 Tahun 2004 Mengenai Penyelesaian Perselisihan Industrial, disebutkan bila "perundingan bipartit" ialah "perundingan antar pengusaha dengan buruh serta pekerja dalam menuntaskan pertikaian yang terjadi." Perundingan bipartit ini merupakan evolusi dari musyawarah mufakat yang sudah ada sejak lama yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila, terutama sila keempat, yang menekankan perundingan Bipartit inilah yang menjadi syarat utama dalam upaya penanganan perselisihan ini dari konsiliasi, media, arbitrase, serta dijalar pengadilan.

Di Indonesia banyak sekali kasus perselisihan yang terjadi seperti perselisihan kepentingan, hak, antar buruh serta pekerja juga perselisihan PHK [Click or tap here to enter text.](#) berikut di uraikan akumulasi jumlah kasus perselisihan hubungan industrial dan jenis penyelesaiannya terhitung dari tahun 2022 sampai dengan bulan Agustus tahun 2024. Perselisihan yang paling menonjol dari tahun ke tahun adalah perselisihan PHK. Berikut disajikan table data perselisihan yang di tangani dan diselesaikan oleh mediator dan jenis perselisihan serta status penyelesaiannya dari tahun 2022 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 1. Jumlah Kasus Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator Menurut Jenis Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Dan Status Penyelesaian Tahun 2022

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Jenis Penyelesaian Perselisihan					Jumlah	Sisa Kasus
		Bipartit	Mediasi	Konsilias	Arbitrase	Hakim HI		
Perselisihan Hak	1.809	429	1.270	0	0	3	1.702	107
Perselisihan Kepentingan	386	81	248	0	0	0	329	57
Perselisihan PHK	3.971	510	3.075	0	0	29	3.614	357
Perselisihan Antar serikat pekerja/ serikat buruh	94	40	48	0	0	6	94	-
Total	6.260	1.060	4.641	0	0	38	5.739	521

Sumber: Ditjen. Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jamsos TK, Update Sampai Desember 2022

Data di atas pada tahun 2022 yang sumbernya berasal pada Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsos TK, terdapat 6.260 jumlah keseluruhan kasus beserta dengan jenis penyelesaian perselisihannya. Dari banyaknya jumlah keseluruhan kasus yang ada pada data tersebut pada penanganan dari bipartit hanya ada 1.060 kasus yang dapat di selesaikan. Merujuk pada data yang tersedia, proses penyelesaian perselisihan melalui bipartit pada tahun 2022, persentase penyelesaian perundingan bipartit tercatat sebesar 16,93%. Angka ini menggambarkan tantangan yang dihadapi dalam mencapai kesepakatan, di mana perundingan berjalan dengan tingkat penyelesaian yang relatif rendah

Tabel 2. Jumlah Kasus Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator Menurut Jenis Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Status Penyelesaian Tahun 2023

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Jenis Penyelesaian Perselisihan					Jumlah	Sisa Kasus
		Bipartit	Mediasi	Konsilias	Arbitrase	Hakim HI		
Perselisihan Hak	2.554	488	1.981	0	0	0	2.469	85
Perselisihan Kepentingan	387	86	270	0	0	0	356	31
Perselisihan PHK	7.275	1.153	5.942	0	0	3	7.098	177
Perselisihan Antar serikat pekerja/ serikat buruh	51	7	43	0	0	0	50	1
Total	10.267	1.734	8.236	0	0	3	9.973	294

Sumber: Kementerian ketenagakerjaan, kompilasi administrasi dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan tingkat provinsi dan kab/kota

Pada tahun 2023, berdasarkan data di atas yang bersumber dari Kementerian ketenagakerjaan, kompilasi administrasi dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan tingkat kota/kab serta provinsi terlihat bahwa jumlah keseluruhan kasus mencapai 10.267 kasus. Pada tahun 2023 mengalami peningkatan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial kurang lebih sebanyak 4000 kasus dari tahun

sebelumnya. Dari banyaknya jumlah keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial pada table diatas penyelesaian perselisihan melalui bipartit hanya dapat di selesaikan sebanyak 1.734 kasus. Peningkatan jumlah keseluruhan kasus ini justru menunjukkan bahwa efektivitas perundingan sedikit menurun dengan persentase penyelesaian sebesar 16,89%. Meskipun ada penurunan yang sangat kecil, hal ini bisa menunjukkan adanya hambatan atau faktor eksternal yang mempengaruhi kelancaran perundingan. Namun, penurunan ini tidak signifikan dan menunjukkan bahwa proses perundingan tetap berlangsung meskipun menghadapi kesulitan.

Tabel 3. Jumlah Kasus Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator Menurut Jenis Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Status Penyelesaian Tahun 2024

Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Jenis Penyelesaian Perselisihan					Jumlah	Sisa Kasus
		Bipartit	Mediasi	Konsilias	Arbitrase	Hakim HI		
Perselisihan Hak	1.208	320	596	0	0	0	916	292
Perselisihan Kepentingan	188	49	103	0	0	0	152	36
Perselisihan PHK	2.746	704	1.476	0	0	0	2.180	566
Perselisihan Antar serikat pekerja/ serikat buruh	21	6	14	0	0	0	20	1
Total	4.163	1.079	2.189	0	0	0	3.268	895

Sumber: Kementerian ketenagakerjaan, kompilasi administrasi dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan tingkat provinsi dan kab/kota

Pada tahun 2024, berdasarkan data dari Kementerian ketenagakerjaan, kompilasi administrasi dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan tingkat kota/kab serta provinsi terlihat bahwa jumlah keseluruhan kasus perselisihan hubungan industrial mencapai 4.163 kasus, jumlah keseluruhan kasus pada tahun 2024 ini mengalami banyak penurunan daei sebelumnya, namun sama halnya dengan tahun-tahun sebelumnya, pada proses penyelesaian perselisihan melalui bipartit hanya Sebagian kecil saja yang dapat diselesaikan melalui bipartit. Pada tahun 2024 menurut data diatas hanya terdapat 1.079 kasus yang dapat diselesaikan melalui bipartit. Pada tahu 2024 terdapat kenaikan persentase penyelesaian yang cukup besar dengan persentase penyelesaian mencapai 25,91%. Ini menandakan adanya kemajuan yang signifikan dalam perundingan bipartit, yang mungkin dipengaruhi oleh peningkatan kesepahaman antara pihak-pihak terkait dan keberhasilan dalam menyelesaikan masalah yang lebih kompleks.

Dari ketiga data yang memperlihatkan Jumlah kasus perselisihan yang ditangani jenis kasus perselisihan Hubungan Industrial serta status penanganannya, disimpulkan bahwa di Indonesia terdapat kasus perselisihan hubungan industrial yang terbagi menjadi 4 macam kasus yakni, perselisihan PHK, Kepentingan, hak, serta antar buruh dengan pekerja. Dari akumulasi kasus setiap tahunnya, rata-rata persentase penanganan perselisihan dari bipartit secara keseluruhan dari 3 tahun terakhir adalah sebesar 19,91%. Hal ini menunjukkan bahwa proses perundingan

bipartit di Indonesia belum dapat dikatakan efektif. Lain halnya jika dibandingkan dengan proses penanganan dari mediasi berlandaskan informasi diatas, mediasi lebih banyak dipilih dan banyak mencapai pada kesepakatan, hal ini dapat dikatakan proses penyelesaian melalui mediasi terbilang lebih efektif dibandingkan dengan proses penyelesaian melalui bipartit. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan yang signifikan antara perundingan bipartit dan mediasi yakni, pada perundingan bipartit tidak memiliki pihak ketiga yang dapat menempatkan diri di posisi yang netral sebagai penengah yang dapat mengurangi ketegangan dan menciptakan suasana yang lebih kondusif sedangkan dalam perundingan bipartit, jika kedua belah pihak sama-sama tidak memiliki itikad baik maka, proses perundingan bisa menghambat tercapainya kesepakatan. Dengan tidak adanya peran pihak ketiga sebagai penengah penyelesaian melalui perundingan bipartit seringkali menemui jalan buntu yang mengakibatkan perundingan bipartit ini menjadi tidak efektif atau bahkan tidak berhasil sama sekali.

Sama halnya dengan penanganan perselisihan hubungan industrial di Kalimantan Timur, prosesnya dari mediasi lebih efektif dibandingkan dengan proses penyelesaian melalui bipartit. Yang berdasarkan pada Data Prioritas Nasional Disnakertrans Kalimantan Timur Bidang Industrial Tahun 2022-2023 sebagai berikut:

Table 4. Data Prioritas Nasional Disnakertrans Kalimantan Timur Industrial Tahun 2022-2023

No	Daftar Data	2022	2023	Satuan
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	0	0	
2	Persentase perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	0,014	100%	
3	Persentase Perusahaan yg telah memiliki PKB	0,0023	100%	
4	Rekapitulasi tahunan jumlah anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan pada tahun n	33.711	10.498	
5	Persentase perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah	0,0131	0	
6	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.	0,8431	54%	
7	Persentase perusahaan yang telah membentuk LKS Bipartit.	0,0067	0%	
8	Persentase jumlah perusahaan yang berselisih	0,0164	0	
9	Jumlah mogok kerja	0	32	
10	Jumlah perselisihan kepentingan	12	1	
11	Jumlah perselisihan hak	97	81	
12	Jumlah perselisihan antar SP/SB di perusahaan	0	1	
13	Jumlah Perselisihan PHK	176	356	
14	Jumlah pekerja/buruh yang ter-PHK	995	1965	
15	Jumlah perselisihan yang diselesaikan melalui perundingan bipartite	0	0	
16	Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit yang diberdayakan	10	0	
17	Upah Minimum yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundangan	3.014.497	3.201.396	
18	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial	269	30,12%	

Sumber: Disnakertrans bidang hubungan industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) dari perundingan bipartit menjadi tahapan awal yang mesti ditempuh untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Namun, data yang tersaji menunjukkan bahwa

efektivitas mekanisme ini di Provinsi Kalimantan Timur masih menghadapi berbagai tantangan. Dari table diatas, jumlah perselisihan yang dituntaskan dari perundingan bipartit sejumlah 0 kasus, meskipun pada table tersebut terdapat berbagai tipe perselisihan hubungan industrial, misalnya perselisihan kepentingan, PHK serta hak. Salah satunya adalah kasus PHK yang terbilang tinggi pada tahun 2023 yang kasusnya mencapai sebanyak 356 kasus dan pekerja yang mengalami PHK sudah mencapai 1.965 ditahun yang sama. Hal ini menunjukkan adanya hal yang kompleks yang terjadi pada persoalan hubungan industrial di wilayah Kalimantan timur ini. Akan tetapi, tidak satu pun dari kasus tersebut dapat diselesaikan melalui bipartit, yang menandakan adanya kelemahan dalam implementasi atau hambatan-hambatan yang terjadi di dalam proses perundingan bipartit.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas di artikel ini adalah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit di Provinsi Kaliman Timur, mengapa penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit jarang berhasil/ tidak efektif, serta apa saja faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian yang membahas peluang dan tantangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit di Kalimantan Timur, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti I Nyoman Jaya Kesuma mahasiswa Universitas Mahasaraswati Denpasar yang berjudul perundingan bipartit sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian yang di lakukan I Nyoman jaya Kusuma berfokus pada pentingnya perundingan bipartit sebagai Langkah awal penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, dengan menitik beratkan pada pemenuhan kerangka hukum yang telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta meninjau proses bipartit dari sudut pandang regulasi dan implementasi prosedural yang sesuai dengan undang-undang di Indonesia secara umum.

Penelitian lain yang masih terkait dengan peluang dan tantangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit di Kalimantan Timur adalah penelitian oleh Yudin Yunus dan Kolega mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo. Penelitian yang dilakukan oleh yudi Yunus dan kolega, berfokus pada peran bipartit sebagai pendekatan preventif untuk menjaga stabilitas hubungan industrial, serta pada penelitian ini memberikan pandangan umumtentang bagaimana mekanisme bipartit menjadi Solusi yang efektif dalam menciptakan keharmonisan antara pihak pekerja dan Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum melibatkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, observasi, atau penelitian lapangan, sementara data sekunder berasal dari dokumen hukum, buku, atau jurnal. Penelitian hukum normatif fokus pada analisis bahan pustaka (data sekunder), seperti undang-undang, putusan pengadilan, buku, jurnal, dan bahan tersier seperti kamus hukum, sedangkan penelitian empiris mengutamakan pengumpulan data

primer melalui wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kota, ahli hukum, mediator, serikat pekerja, menggunakan teknik purposif. Data juga dikumpulkan melalui observasi untuk melihat penerapan hukum secara langsung, dengan alat seperti dokumen dan alat rekam. Data dianalisis secara sistematis, melibatkan pemeriksaan kelengkapan, konsistensi, relevansi, dan triangulasi antara data primer dan sekunder untuk menghubungkannya dengan teori, memperkaya analisis, dan memastikan kesesuaian terhadap masalah penelitian. Pendekatan ini menghasilkan analisis hukum yang mendalam dan relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit di Provinsi Kalimantan Timur

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang mencakup tahapan perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit adalah gerbong utama penyelesaian hubungan industrial, yang artinya tahapan perundingan bipartit adalah salah satu tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perundingan bipartit harus melibatkan kedua belah pihak yang berselisih, di mana mereka melakukan musyawarah terlebih dahulu untuk mencapai mufakat atau penyelesaian. Proses penyelesaian melalui bipartit ini harus dilakukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan, sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika kesepakatan tercapai, kedua belah pihak diwajibkan untuk menyusun Perjanjian Bersama (PB) yang bersifat mengikat dan memiliki konsekuensi hukum, serta membuat risalah perundingan yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Merujuk pada pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan pasal 136 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit apabila perundingan bipartit telah dilakukan oleh para pihak yang berselisih, maka kedua belah pihak membuat risalah perundingan bipartit sebagai bukti telah melakukan perundingan bipartit, Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Risalah tersebutlah yang akan dijadikan bukti bahwa telah melakukan atau tidaknya suatu perundingan bipartit antara kedua belah pihak, yang kemudian di berikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai bukti untuk mengajukan Upaya penyelesaian selanjutnya. Kemudian terhadap Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan dan tidak dilaksanakan secara sekarela, maka pihak yang merasa dirugikan tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pihak Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum perjanjian Bersama didaftarkan atau dapat membuat pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja atau ke kepolisian setempat sesuai

pada pasal 187 Undang-Undang No. 11 tahun 2020.

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur (DISNAKERTANS) dan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda (DISNAKER) dalam wawancara yang telah dilakukan menerangkan pendapat yang sama terkait penyelesaian perselisihan melalui bipartit bahwa perundingan bipartit merupakan langkah awal dan utama yang harus di tempuh sebelum melibatkan pihak ketiga.

Mekanisme ini dianggap penting dikarenakan dapat memberikan kesempatan kepada pengusaha dan juga pekerja untuk menyelesaikan masalah secara langsung tanpa harus melibatkan pihak ketiga yang dapat mempengaruhi hubungan kerja di masa yang akan datang. Selain itu mekanisme bipartit adalah metode yang efisien dalam penyelesaian perselisihan, dikarenakan prosesnya yang lebih cepat dan tidak memerlukan biaya yang besar dibandingkan dengan proses penyelesaian yang lain seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial. Hal ini juga sejalan dengan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengutamakan prinsip efisiensi dan kemudahan. Hal ini dapat dikatakan perusahaan dan juga pihak pekerja dianggap sebagai pihak yang paling memahami situasi, kondisi serta masalah yang terjadi di tempat kerja mereka.

Sama halnya yang telah disampaikan oleh Ketua Asosiasi Perusahaan Indonesia (APINDO) di dalam wawancara yang telah peneliti lakukan, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit telah sesuai dengan mekanisme yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pihak APINDO menganggap penyelesaian bipartit ini merupakan salah satu bentuk implementasi dari prinsip musyawarah untuk mufakat dan juga dapat meningkatkan hubungan kerja yang baik dari pihak Perusahaan kepada tenaga kerja itu sendiri. Serta pada mekanisme perundingan bipartit yang dilakukan dengan maksimal maka kedua belah pihak akan menemukan titik penyelesaian perselisihan yang dapat menguntungkan kedua belah pihak dan dapat meminimalkan terjadinya konflik didalam hubungan industrial.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis keterangan yang di berikan oleh narasumber maupun responden memiliki pandangan yang sama bahwasanya perundingan bipartit telah dilakukan sesuai dengan tahapan-tahapan perundingan bipartit yang tertera pada Undang-undang No. 3 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta tahapan-tahapan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tersebut.

Mengapa Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Bipartit Jarang Berhasil/Tidak Efektif di Provinsi Kalimantan Timur

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit ini sebenarnya memiliki output tersendiri, pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sejatinya mengikuti alur dan mekanisme yang telah di tentukan dalam Undang-undang, namun sering kali kita temukan adanya ketidakpahaman prosedur serta mekanisme yang telah ditetapkan dari para pihak terutama para pekerja atau serikat

pekerja. Sehingga mengakibatkan tidak adanya progress dalam penyelesaian permasalahan tersebut dan tidak ada kelanjutan untuk mencapai kesepakatan. Hal ini juga sama seperti yang telah di sampaikan pada ketua serikat pekerja KAHUTINDO pada pelaksanaan wawancara yang telah peneliti lakukan, proses perundingan bipartit jarang menemukan titik keberhasilan atau terbilang tidak efektif dikarenakan terdapat kendala utama yang signifikan seperti pihak Perusahaan yang menutup akses untuk dilakukannya diskusi atau perundingan bipartit, yang menyebabkan proses perundingan bipartit menjadi tidak ada kelanjutan penyelesaian perselisihan untuk mencapai kesepakatan. Adanya ketidak seimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, yang dapat mempengaruhi hasil perundingan dan menyebabkan ketidakefektifan dalam mencapai kesepakatan yang adil.

Menurut teori keadilan Rawls (1971), prinsip keadilan yang mengutamakan kesetaraan dan distribusi hak secara adil menjadi landasan penting dalam mediasi. Prinsip ini menekankan pentingnya prosedur yang transparan dan memberikan kesempatan setara bagi semua pihak untuk menyampaikan pendapat mereka tanpa tekanan atau bias.

Dari hasil wawancara penulis dengan ketua APINDO yaitu bapak Nurwahyudi yang menyatakan pendekatan bipartit lebih diutamakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan oleh sifat permasalahan yang sering kali berkaitan dengan persoalan personal atau emosional antar pihak, yang dianggap lebih efektif diselesaikan melalui dialog langsung tanpa melibatkan mediator. Pendekatan ini dinilai mampu menciptakan solusi yang lebih cepat dan fleksibel, karena kedua belah pihak dapat berkomunikasi secara langsung untuk mencapai kesepakatan tanpa intervensi pihak ketiga.

Walaupun menurut Apindo terbilang efektif, penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit ini juga memiliki kendala-kendala yang signifikan yang dapat mempengaruhi efektivitas pada penyelesaian perselisihan melalui bipartit, seperti karyawan/pekerja yang tidak mau mengalah dan tidak mau mengertinya pihak Perusahaan. Pihak APINDO juga menyatakan bahwa jika ingin mencapai keberhasilan pada proses perundingan bipartit tidak disarankan untuk langsung membahas dan menggunakan terkait regulasi seperti undang-undang, karena bipartit adalah langkah awal yang di selesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan maka disarankan untuk membahas permasalahan dari hati ke hati dan membahas keinginan masing-masing dari kedua belah pihak. Click or tap here to enter text.

Ketidakefektifan perundingan bipartit ini dapat dilihat dari jumlah kasus yang ada pada table Data penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi sebagai berikut:

Tabel 5. Kasus Mediator Tahun 2020-2024 di Provinsi Kalimantan Timur

No	Jenis Perselisihan	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Perselisihan hak	5	5	4	1	7
2.	Perselisihan kepentingan	1	-	-	-	1
3.	Perselisihan pemutusan hubungan kerja	24	12	6	5	10
4.	Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh	-	-	-	-	-
TOTAL		30	17	10	6	18

Sumber: dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan Timur

Tabel 6. Data penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi

No	Keterangan	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
		Jan-Des	Jan-Des	Jan-Des	Jan-Des	Jan-Des	Jan-Apr	
1.	Anjuran Tertulis	32	9	38	42	15	5	141
2.	Perjanjian bersama(Pb)	28	2	27	29	33	10	129
3.	Tidak Ada Berita	9	5	1	2	2	2	21
4	Cabut Berkas	6	5	9	10	1	-	31
Total Keseluruhan Kasus								322

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda

Dari kedua tabel di atas menunjukkan total kasus yang masuk pada Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 81 kasus yang dianjurkan untuk melakukan mediasi dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Samarinda sebanyak 322 kasus yang dianjurkan dan didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan untuk dapat diselesaikan melalui Upaya selanjutnya yaitu mediasi. Di mana tahapan tersebut telah tercantum dalam pasal 4 ayat (1) huruf c angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan "*apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa Upaya-upaya perundingan bipartit telah dilakukan*" maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 322 kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan atau gagal dan tidak menemukan kesepakatan Bersama, hal ini merupakan tanda bahwa perundingan bipartit jarang menemukan keberhasilan/tidak efektif. ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang sudah disampaikan narasumber maupun responden dalam wawancara yang penulis lakukan yaitu:

- a. kurangnya komunikasi yang baik antarpihak yang berselisih, seperti ketidakmampuan menyampaikan kebutuhan dan harapan yang jelas antara

kedua belah pihak serta emosi yang tidak stabil dapat menyebabkan komunikasi semakin tidak baik dan menimbulkan sikap yang tidak kooperatif.

- b. perbedaan kepentingan yang terlalu tajam, yang mana ketidakseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak yang berselisih akan menyebabkan salah satu pihak akan tetap bersikukuh pada posisinya masing-masing tanpa mempertimbangkan dan mengkomunikasikan secara Bersama-sama.
- c. Kurangnya pemahaman mengenai aturan dan hak, hal ini dapat menyebabkan banyak kesalahpahaman yang timbul dan menjadi salah satu penyebab terjadinya perselisihan.
- d. Ketimpangan kekuasaan juga menjadi salah satu faktor ketidak berhasilan dalam penyelesaian perselisihan melalui bipartit, dikarenakan salah satu pihak yang memiliki dominasi yang terlalu besar dapat mengakibatkan pihak yang memiliki dominasi dapat mengabaikan pendapat pihak lainnya. Click or tap here to enter text.
- e. Tanpa penengah penyelesaian antar para pihak, hal ini dapat menjadi salah satu tantangan penyelesaian perselisihan melalui bipartit. Karena dengan kondisi kedua belah pihak yang masih terbawa emosi akibat dari permasalahan yang timbul, maka kedua belah pihak sangat sulit untuk membangun komunikasi yang baik dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- f. Kurangnya keterbukaan (*open mindedness*) para pihak, hal juga merupakan tantangan tersendiri kepada kedua belah pihak yang berselisih, hal ini dapat menyebabkan penyelesaian perselisihan menjadi dekonstruktif dan menimbulkan rasa permusuhan, alih-alih menyelesaikan masalah.
- g. Ketidakmampuan memisahkan antara posisi dan kepentingan, jika para pihak tidak dapat memisahkan kepentingan dari posisi mereka maka hal ini dapat menghambat proses negosiasi dalam perundingan bipartit dan juga menyebabkan kegagalan dalam mencapai kesepakatan

Apa Saja Faktor yang Dapat Memengaruhi Keberhasilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Timur

Namun pada kenyataannya di Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat keberhasilan yang cukup tinggi berdasarkan data Bipartit yang terdaftar di Pengadilan Negeri Samarinda sebagai berikut:

Tabel 7. Data Keberhasilan Bipartit yang Terdaftar di Pengadilan Negeri Samarinda

No	Tahun	Jumlah Terdaftar
1.	2020	4177
2.	2021	5401
3.	2022	4193
4.	2023	2440

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Setiap Tahunnya keberhasilan bipartit cukup banyak, Hal ini menandakan bahwa Perundingan Biprtit ini merupakan cara yang efektif di Provinsi Kalimantan Timur dalam penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak yang berselisih. Keberhasilan Bipartit ini juga di dorong oleh faktor-faktor yang mendukung.

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi tidak terlepas dari efektivitas hukum yang mengatur masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum. Mengenai tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat dianggap efektif jika faktor-faktor yang mempengaruhi penerapannya berfungsi dengan optimal. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum ditentukan oleh lima faktor utama:

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang)
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut saling terkait erat karena merupakan inti dari penegakan hukum serta menjadi ukuran efektivitasnya. Pada elemen pertama, keberhasilan fungsi hukum tertulis sangat tergantung pada kualitas aturan hukum itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan berdasaeakan hasil wawancara yaitu Praktisi hukum bapak Nason Nadeak menekankan pentingnya pemahaman dan penerapan mekanisme penyelesaian perselisihan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Mereka berperan dalam memberikan konsultasi hukum, membantu dalam penyusunan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, serta mendampingi proses mediasi atau litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kepatuhan terhadap prosedur hukum dan dokumentasi yang lengkap menjadi kunci dalam penyelesaian yang efektif.

Disnaker berperan sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mereka mendorong penyelesaian melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha sebelum melibatkan pihak ketiga. Disnaker juga memberikan sosialisasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan dan

pentingnya komunikasi yang baik antara kedua belah pihak. Faktor keberhasilan meliputi itikad baik, keterbukaan, dan kepatuhan terhadap tata tertib perundingan

Apindo menekankan pentingnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Mereka mendorong pengusaha untuk membangun komunikasi yang baik dengan pekerja dan serikat pekerja, serta memenuhi hak-hak pekerja tepat waktu. Apindo juga berperan dalam memberikan konsultasi dan advokasi kepada anggotanya terkait penyelesaian perselisihan, serta mendorong pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di perusahaan.

Serikat pekerja berperan dalam mewakili kepentingan pekerja dalam perundingan dengan pengusaha. Mereka mendorong pekerja untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan membangun komunikasi yang baik dengan pengusaha. Serikat pekerja juga terlibat dalam penyusunan perjanjian kerja bersama dan memastikan hak-hak pekerja terpenuhi. Keberhasilan penyelesaian perselisihan dipengaruhi oleh kemampuan serikat pekerja dalam bernegosiasi dan menjaga hubungan yang konstruktif dengan pengusaha.

Meskipun peluang keberhasilan cukup besar karena efisiensi waktu, penguatan hubungan industrial, dan dukungan regulasi, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti ketidakseimbangan kekuatan negosiasi, kurangnya pemahaman regulasi, dan minimnya pengawasan. Dengan kolaborasi yang baik dan penguatan kapasitas semua pihak, mekanisme bipartit dapat menjadi alat yang efektif dalam menyelesaikan perselisihan di Provinsi Kalimantan Timur.

Selain faktor-faktor keberhasilan diatas terdapat juga peluang keberhasilan yang dapat dilihat dari faktor-faktor penghambat keberhasilan perundingan bipartit penulis dapat menganalisis peluang yang dapat diambil dalam penyelesaian perselisihan melalui bipartit yaitu:

a) Kurangnya Komunikasi yang Baik

Dari kurangnya komunikasi yang baik ini terdapat Peluang keberhasilan yang dapat diciptakan Dengan mengadakan pelatihan komunikasi yang efektif untuk kedua belah pihak, mereka dapat belajar menyampaikan kebutuhan dan harapan dengan jelas, mengelola emosi selama proses negosiasi, dan mendorong terciptanya suasana yang kooperatif.

b) Perbedaan Kepentingan yang Terlalu Tajam

Jika terdapat perbedaan yang terlalu tajam maka Peluang keberhasilan dapat dimulai dengan cara membuka ruang dialog untuk membahas kepentingan masing-masing secara transparan dan mencari titik temu melalui pendekatan mediasi dapat membantu kedua belah pihak memahami sudut pandang satu sama lain dan mendorong kompromi.

c) Kurangnya Pemahaman Mengenai Aturan dan Hak

Kurangnya pemahaman mengenai aturan dan hak sering terjadi pada pekerja/buruh namun pihak Perusahaan dapat membuka Peluang keberhasilan dengan melakukan sosialisasi intensif terlebih dahulu kepada pihak pekerja/buruh dan menyebarluaskan informasi terkait aturan ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja dapat mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh kesalahpahaman. Edukasi ini juga memperkuat kapasitas pihak-pihak yang

berselisih dalam menyelesaikan masalah secara adil. Dengan meningkatkan pemahaman dengan aturan dan hak yang berlaku, kedua belah pihak dapat menghindari kesalah pahaman yang dapat memicu konflik.

d) Ketimpangan kekuasaan

Kedua belah pihak juga harus mengetahui tentang keseimbangan kekuasaan melalui kesetaraan dalam diskusi. Jika proses bipartit dilakukan dengan suasana yang saling menghormati antara kedua belah pihak, maka pihak yang lebih dominan dapat belajar untuk mendengarkan pendapat pihak lain, sehingga terciptanya dialog penyelesaian yang lebih adil. Sebelum melakukan perundingan bipartit kedua belah pihak yang telah paham akan kepentingan keseimbangan posisi dan kesetaraan dapat melakukan penetapan aturan dasar sebelum melakukan perundingan yang disetujui kedua belah pihak dan memastikan kedua belah pihak memiliki kesempatan yang sama untuk berbicara.

e) Tanpa penengah penyelesaian antar para pihak

Selain menjadi tantangan dalam penyelesaian perundingan bipartit, hal ini juga dapat menjadi peluang untuk kedua belah pihak untuk penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit, dikarenakan tidak perlu menunggu pihak lain untuk menyelesaikan perselisihan. Perundingan bipartit dirancang untuk menyelesaikan permasalahan secara langsung antara dua pihak terkait. Ini memungkinkan kedua belah pihak untuk memahami masalah secara lebih mendalam dan mencari solusi yang saling menguntungkan tanpa pengaruh pihak luar. Serta Kedua pihak memiliki kesempatan untuk bernegosiasi secara fleksibel tanpa campur tangan pihak luar.

f) Kurangnya keterbukaan (*open mindedness*) para pihak

Jika kedua belah pihak saling menunjukkan sikap keterbukaan, mau mendengarkan dan mempertimbangkan pandangan satu sama lain, Hal ini dapat menjadi peluang jika para pihak dapat berfikir secara konstruktif maka mereka akan menemukan solusi yang inovatif dan saling menguntungkan dari permasalahan yang ada, selain itu kedua belah pihak dapat Menggunakan metode diskusi seperti *interest-based negotiation* yang menekankan kebutuhan di balik posisi masing-masing pihak.

g) Ketidakmampuan memisahkan antara posisi dan kepentingan

Jika kedua belah pihak dapat memisahkan posisi dan juga kepentingan mereka, maka hal ini dapat menjadi peluang yang baik dalam penyelesaian perselisihan, Dengan fokus pada kepentingan mendasar daripada posisi masing-masing, negosiasi akan menjadi lebih fleksibel dan berorientasi pada solusi. Kedua belah pihak juga akan lebih mudah Menerapkan teknik negosiasi seperti *win-win solution* untuk memastikan kedua belah pihak mendapatkan keuntungan yang seimbang.

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit memiliki potensi besar untuk menjadi solusi yang efektif dan menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dengan memanfaatkan peluang-peluang yang memiliki potensi keberhasilan dalam perundingan bipartit ini, para pihak tidak hanya dapat menghindari proses yang lebih

formal dan panjang seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial, tetapi juga dapat mencapai kesepakatan yang lebih cepat dan efisien.

Perundingan bipartit memberikan kesempatan bagi pekerja dan pengusaha untuk berkomunikasi secara langsung dan konstruktif, sehingga mereka dapat memahami kebutuhan dan harapan masing-masing. Jika kedua belah pihak bersikap terbuka dan mampu memisahkan posisi dari kepentingan mereka, maka mereka akan lebih mudah menemukan solusi yang saling menguntungkan. Dengan demikian, penyelesaian bipartit bukan sekadar langkah awal, tetapi merupakan langkah esensial yang dapat memberikan dampak positif dalam menyelesaikan perselisihan di masa depan.

KESIMPULAN

Di Provinsi Kalimantan Timur keberhasilan bipartit cukup tinggi hal ini menunjukkan bahwa pengusaha dan pekerja dapat berkomunikasi dengan baik. Keberhasilan bipartit di Provinsi Kalimantan Timur dapat diukur dari efektivitas komunikasi dan negosiasi antara pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan ini mencakup keterbukaan dalam dialog, komitmen dari kedua belah pihak, serta dukungan dari regulasi yang ada. Tantangan utama yang dihadapi meliputi kurangnya pemahaman terhadap mekanisme bipartit, ketimpangan kekuatan dalam negosiasi, serta keterbatasan sumber daya. Secara umum, bipartit di Kalimantan Timur telah menunjukkan perkembangan positif dalam meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah. (2024). Wawancara Pribadi Bersama Kasi PPHI & MK Disbakertrans Kaltim.
- Asyhadie, Zaeni., Lalu Hadi Adha., and Rahmawati Kusuma. (November 26, 2022). Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Mediasi. *Unizar Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.36679/ulr.v5i2.7>.
- Atikah, Ika. (2022). *Metode Penelitian Hukum* (Edited by Zulfa). Penerbit Haura Utama. <https://www.researchgate.net/publication/362889279>.
- Aziz, Abdul. (2022). Bipartit, Langkah Awal Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Study Kasus di PT Yamaha Indonesia). *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 9(2).
- Dewi, Ristiana. (November 17, 2021). Peran Mediator dalam Proses Mediasi Upaya Menyelesaikan Perkara Perdata (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Pasuruan). *MLJ Merdeka Law Journal*, 2(1), 35-41. <https://doi.org/10.26905/mlj.v2i1.6254>.
- <https://Satudata.Kemnaker.Go.Id/> Diakses Pada Hari Minggu Tanggal 6 Oktober 2022 Pukul 2.30
- <https://Satudata.Kemnaker.Go.Id/> Diakses Pada Hari Minggu Tanggal 6 Oktober 2022 Pukul 2.30

- Kadroni. (August 25, 2022). Kepastian Hukum terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) sebagai Syarat Mogok Kerja di Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(8), 834-49. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i8.245>.
- Lahamuddi, Nur. (2024). Wawancara Pribadi Bersama Mediator Ahli Muda.
- Listianingrum., Silviana Arifiati., Andari Yurikosari., Dosen Fakultas, and Hukum Trisakti. (2020). Syarat Formil Perundingan Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Putusan Nomor; 10/PDT.SUS-PHI/2018/PN.DPS. JO. PUTUSAN NOMOR 392/K/PDT.SUS-PHI/2019). *Reformasi Hukum Trisakti*, 2(1).
- Nadeak, Nason. (2022). *Hukum Perburuhan dan Berbagai Permasalahannya*. USU Press.
- Sukarjo. (2024). Wawancara Pribadi Bersama Advokat Serikat Butuh Kahutindo.
- Sulistiyono, Tri., Iwan Sulistiyo., Bayangsari Wedhatami., Herry., Pratama Herlambang., Suwinda., Aisyah Arsyah Putri., and Pangestu, Dwi Khoirunisa. (2023). Pola Penyelesaian Perselisihan bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Berlandaskan Hubungan Industrial Pancasila.
- Taufik, Muhammad. (n.d.). Filsafat John Rawls.
- Tobing., Sekolah Tinggi, PL. (2023). Proses Perundingan Bipartit sebagai Syarat Mutlak dalam Pemutusan Hubungan Kerja, 8(9). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6>.
- Wahyudi, Nur. (2024). Wawancara Bersama Ketua DPK PT Apindo Samarinda.
- Yudha Prabawa, Satrya. (2023). Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial dalam Perspektif Bipartit menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sulaiman. *Journal of Constitutional Law and Governance*, 3, 96-120. <https://doi.org/10.19105/asshahifah.v3i2.10149>.
- Zairudin, Ahmad. (2022). Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Legal Studies Journal*.
- Zamhari, Much., Pusdiklat Sdm, Ketenagakerjaan Kementerian, Ketenagakerjaan Ri. (2020). Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 1(1).