

**KEDUDUKAN HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI
PERUDINGAN BIPARTIT**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan
Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Hukum**

Oleh

**MUHAMMAD IQBAL
011700300**

**SEKOLAH TINGGI ILMU HUKUM
SUMPAH PEMUDA
2021**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD IQBAL
NIM : 011700300
Program Studi : ILMU HUKUM
Jurusan : ILMU HUKUM
Judul Skripsi : KEDUDUKAN HUKUM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI
PERUDINGAN BIPARTIT



Palembang, Maret 2021

DISETUJUI/DISAHKAN OLEH

Pembimbing Pertama,

Dr. Hj. JAUHARIAH, SH,MM,MH

Pembimbing Kedua,

JUNJAR HARTIKASARI, S.Pd,SH,MH

KEDUDUKAN HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUDINGAN BIPARTIT

Penulis,
Muhammad Iqbal

Pembimbing Pertama,
Dr.HJ. JAUHARIAH, SH.,MM.,MH
Pembimbing Kedua,
JUNJAR HARTIKA SARI, S.P.A.,SH.,MH

A B S T R A K

Perundingan bipartit menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian Hukum Normatif atau penelitian perpustakaan (*library research*). Sejalan dengan ruang lingkup dan tujuan penelitian terhadap permasalahan Kedudukan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan yaitu Perundingan bipartit menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib dan Akibat hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa perundingan bipartit adalah menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipartit dan apabila upaya melalui perundingan bipartit tidak dilakukan maka, proses selanjutnya tidak bisa dilaksanakan.

Sebagai saran apabila terjadi perselisihan ditempat kerja (perusahaan), maka sebaiknya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha harus secara aktif untuk melakukan musyawarah atau negosiasi guna memperoleh penyelesaian yang terbaik, karena perdamaian itu adalah indah.

Kata kunci: *Kedudukan Hukum, Hubungan Industrial, Bipartit.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Ruang Lingkup.....	6
D. Metodologi.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kedudukan Hukum.....	10
B. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	13
C. Pengertian Hukum Perjanjian.....	19
D. Pengertian Perundingan Bipartit.....	24
E. Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	29
BAB III KEDUDUKAN HUKUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUDINGAN BIPARTIT	
A. Kedudukan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit.....	36
B. Akibat hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa perundingan bipartit.....	39
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran-saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB IV

PENUTUP

Dari berbagai uraian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan serta saran-saran yaitu sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Perundingan bipartit menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib.
2. Akibat hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanpa perundingan bipartit adalah menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipartit dan apabila upaya melalui perundingan bipartit tidak dilakukan maka, proses selanjutnya tidak bisa dilaksanakan.

B. Saran-Saran

1. Apabila terjadi perselisihan ditempat kerja (perusahaan), maka sebaiknya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha harus secara aktif untuk melakukan musyawarah atau negosiasi guna memperoleh penyelesaian yang terbaik, karena perdamaian itu adalah indah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1990

Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995

Abu Daud Busroh, *Asas-Asas Hukum Tata Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, 2010

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Erman Rajagukguk, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bineka Cipta, Jakarta, 1990

Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan*, Harvindo, Jakarta, 2013.

Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada, Mataram, 2003

-----, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Tangerang, 2006

Mangaraja Manurung, *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan, Vol.2 No.4 Tahun 2018