

## Konsep Penyelesaian Perselisihan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Serikat Pekerja Pada PT Intermoda Kusuma

Resya Dwi Marselina<sup>1</sup>, Indri Fitriani<sup>2</sup>, Leniawati Leniawati<sup>3</sup>, Dede Restiani<sup>4</sup>,  
Nur Anggraeni<sup>5</sup>, Aulia Rahma Agysta<sup>6</sup>  
<sup>1-6</sup> Universitas Teknologi Digital

Korespondensi penulis : [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [indri10121338@digitechuniversity.ac.id](mailto:indri10121338@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>,  
[leniawati10121098@digitechuniversity.ac.id](mailto:leniawati10121098@digitechuniversity.ac.id)<sup>3</sup>, [dede10121498@digitechuniversity.ac.id](mailto:dede10121498@digitechuniversity.ac.id)<sup>4</sup>,  
[nur10121828@digitechuniversity.ac.id](mailto:nur10121828@digitechuniversity.ac.id)<sup>5</sup>, [aulia11211137@digitechuniversity.ac.id](mailto:aulia11211137@digitechuniversity.ac.id)<sup>6</sup>

**Abstrak.** *In industrial relations, there will definitely be conflicts between companies and workers related to differences in ideas which result in industrial relations problems or known as industrial relations disputes. Based on this, if an industrial relations dispute occurs and the company or workers do not find a good decision then this dispute will be handed over to the labor union to be resolved so as to obtain a mutually beneficial solution between the two disputing parties. This research aims to find out how labor unions can be a solution to resolving industrial relations disputes that occur between companies and workers. In order to gain accurate information and avoid changing any data, this research adopts a descriptive analytic method, gathering data from journals and publications published by competent and qualified authors. The topic taken to conduct this research is the concept of resolving employment contract disputes through labor unions. The results of this research are the concept used by trade unions, namely through deliberation to reach consensus in a friendly and open manner so that disputes can be resolved peacefully and ensure that no party is harmed.*

**Keywords:** Trade Unions, Industrial Relations Disputes, PT Intermoda Kusuma

**Abstrak.** Dalam hubungan industrial pasti akan ditemukan konflik antara perusahaan dan pekerja terkait dengan perbedaan pemikiran yang mengakibatkan timbulnya permasalahan hubungan industrial atau dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, apabila timbul perselisihan hubungan industrial dan pengusaha maupun pekerja/buruh tidak dapat mencapai penyelesaian yang memuaskan, maka serikat pekerja/serikat buruh bertugas menyelesaikan perselisihan tersebut agar tercapai win-win solution. semua pihak yang terlibat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah serikat pekerja dapat memediasi konflik yang timbul akibat hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Penelitian ini memakai metode analisis deskriptif dengan mengumpulkan data dari jurnal dan artikel yang di terbitkan oleh seseorang yang kompeten dan mampu sehingga mendapatkan informasi yang benar dan tidak mengubah data apapun. Gagasan untuk menggunakan serikat pekerja untuk menengahi perselisihan yang timbul akibat kontrak kerja menjadi pokok bahasan penelitian ini. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa serikat pekerja mempekerjakan, yaitu perselisihan pendapat harus diselesaikan secara damai dan tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak mana pun yang terlibat dengan mencapai konsensus melalui diskusi dan komunikasi terbuka.

**Kata Kunci :** Serikat Pekerja, Perselisihan Hubungan Industrial, PT Intermoda Kusuma

### PENDAHULUAN

Memproduksi kain rajut bundar dan lusi untuk pakaian luar, pakaian pembentuk tubuh, pakaian dalam pria dan wanita, atletik, pakaian renang, dan kegunaan lainnya, PT Intermoda Kusuma adalah perusahaan produksi tekstil. Kain dengan kualitas khusus, seperti triko kaku, spandeks triko dua arah, jaring satin, jaring listrik, kain mesh, dan renda, diproduksi PT Intermoda Kusuma dengan menggunakan benang nilon sintetis, poliester, dan elastane.

PT Intermoda Kusuma adalah perusahaan swasta nasional industri tekstil yang terdaftar sebagai perseroan terbatas (PT) di negara Indonesia. Alamatnya Jalan Kawasan Industri Cimareme III No. 6 Cimareme Padalarang Bandung. PT Intermoda Kusuma merupakan anak cabang dari PT Dalia group, PT Intermoda Kusuma mempunyai karyawan sekitar 1000 orang. Saat ini PT. Intermoda merupakan perusahaan *medium class* / kelas menengah yang sedang berkembang dan dengan manajemen serta administrasi yang baik dan juga didukung oleh SDM, tentunya akan mengarah keperusahaan *high class* / kelas tinggi yang menyanggah ISO.

Dalam perusahaan pasti memiliki karyawan kontrak dan tetap. Sebelum menjadi karyawan kontrak disebuah perusahaan maka biasanya calon pekerja akan diberikan surat kontrak kerja sebagai surat perjanjian tertulis antara calon pekerja dan perusahaan. Kemampuan untuk mengontrol hubungan kerja dengan pemberi kerja diberikan dalam kontrak kerja. Perjanjian ini menguraikan identitas, hak, dan tanggung jawab para pihak selain pekerjaan yang perlu dilakukan dan aturannya. Ketika kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja, maka perlu ada dokumentasi resmi perjanjian tersebut. Entah itu stempel resmi, tanda tangan, atau cap sidik jari.

Meskipun demikian, perselisihan pendapat antara pengusaha dan pekerja mengenai hal ini terkadang muncul, meskipun perjanjian kerja merupakan instrumen formal yang mempunyai kedudukan hukum. Dalam situasi dimana tidak ada kesepakatan yang saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja, serikat pekerja atau pihak ketiga lainnya biasanya dilibatkan. Serikat pekerja, disebut juga serikat pekerja, adalah perkumpulan yang didirikan oleh, untuk, dan oleh karyawan perusahaan serta kontraktor independen. Tujuannya adalah untuk memperjuangkan, membela, dan menjunjung tinggi hak dan kepentingan pekerja secara terbuka, demokratis, dan akuntabel. dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Selain itu, (Simbolan, 2021 ) mengartikan perselisihan hubungan industrial sebagai perselisihan yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha, serikat pengusaha, pekerja, buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh karena perbedaan pendapat mengenai hak, perbedaan pendapat mengenai kepentingan, perbedaan pendapat mengenai berakhirnya hubungan kerja, dan perbedaan pendapat. antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat buruh dalam satu perusahaan. (Fauzi, Rizal, & Natari, 2023) menyatakan bahwa hubungan industrial harus seperti lambang negara kita Pancasila, maksudnya adalah perusahaan dan pekerja memiliki tujuan yang sama untuk mendorong kemajuan perusahaan. Untuk hal itu, pengusaha dan pekerja harus saling bekerja sama demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis memutuskan untuk meneliti bagaimana Konsep yang digunakan serikat pekerja untuk menyelesaikan Perselisihan Kontrak Kerja Antara Pekerja dengan Perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Tinjauan Umum Ketenagakerjaan**

Menurut (DSLTA, 2023), Meskipun hubungan kerja didasarkan pada kebebasan para pihak, namun ada beberapa ketentuan yang harus mematuhi peraturan pemerintah dalam arti hukum publik. Artinya, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah berakhirnya hubungan kerja, termasuk pekerjaan yang menghasilkan barang dan hukum ketenagakerjaan yang merupakan bidang hukum privat yang mempunyai aspek publik. (Nuraeni, 2020) mengemukakan bahwa saat ini dalam ketenagakerjaan banyak masalah yang terjadi salah satunya adalah masalah hubungan industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang terjadi sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Tujuan-tujuan berikut ini menjadi landasan peraturan tersebut:

1. Berikan karyawan alat terbaik dan manfaatkan alat tersebut secara manusiawi
2. Tercapainya kesempatan kerja yang setara dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional
3. Melindungi karyawan agar dapat mencapai kesuksesan
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya

Pasal 5 UU 13/2013 menegaskan bahwa seluruh pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan bebas dari diskriminasi. (Khair, 2021) menyatakan bahwa hal ini dilakukan saat UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirubah menjadi UU Ketenagakerjaan.

### **Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**

(Tbk, 2023) menyatakan bahwa Dokumen yang mempunyai kewenangan untuk mengatur hubungan kerja dengan pemberi kerja adalah perjanjian kerja, yang sering disebut dengan kontrak kerja. Perjanjian ini menguraikan identitas, hak, dan tanggung jawab para pihak selain pekerjaan yang perlu dilakukan dan aturannya. Ketika kedua belah pihak menyepakati suatu kontrak perjanjian kerja, maka perlu adanya bukti sah atas perjanjian

tersebut, seperti tanda tangan, sidik jari, atau stempel yang diakui secara hukum. Dokumen yang sering juga disebut perjanjian kerja ini hadir dalam berbagai bentuk dengan tujuan yang berbeda-beda. Sejumlah ahli juga mengusulkan perjanjian kerja tersebut, antara lain:

1. Menurut Prof. R. Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang didalamnya pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan dengan membayar upah, dan pihak pertama yaitu buruh atau pekerja mengikatkan dirinya pada pekerjaan dengan menerima upah dari pihak lain.
2. Menurut Prof Subekti, perjanjian kerja adalah suatu kontrak yang memuat syarat-syarat hubungan kerja, termasuk gaji yang disepakati dan wewenang pemberi kerja untuk mengeluarkan perintah-perintah yang wajib dipatuhi oleh pekerja.
3. Perjanjian kerja, menurut Wiwiho Soedjono, merupakan perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang pada umumnya memuat segala kewajiban timbal balik yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

### **Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Menurut Mr. M.G. Rood, perjanjian kerja baru ada apabila di dalamnya telah memenuhi empat unsur yang kami dapat dari (Bisnis, 2023) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan (*Work*), Harus ada kesepakatan kerja dalam suatu hubungan kerja (tujuan perjanjian). Karyawan harus menyelesaikan tugasnya sendiri; ia hanya boleh menugaskannya kepada orang lain dengan persetujuan majikannya.
2. Perintah (*Command*), perwujudan pekerjaan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja, artinya pekerja wajib mengikuti petunjuk pemberi kerja dan menyelesaikan tugas sesuai kesepakatan.
3. Waktu (*Time*), Hubungan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.
4. *Pay* (Upah), Biasanya, motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja di wirausaha adalah kompensasi. Upah ini merupakan hak karyawan yang dibayar oleh bisnis secara tunai sesuai dengan ketentuan kontrak atau hukum yang berlaku.

### **Syarat Syahnya Perjanjian Kerja**

Berdasarkan KUH Perdata, (Bernadetha Aurelia, 2023) mengatakan bahwa terdapat 4 syarat syah dari perjanjian kerja, yaitu :

1. Kesepakatan merekalah yang mengikat mereka; yang dimaksud dengan persetujuan adalah kemauan para pihak sendiri. Artinya untuk melakukan perjanjian atau kesepakatan tidak boleh ada pihak yang dipaksakan atau mendapat tekanan melainkan

harus atas kehendaknya sendiri.

2. Adapun dalam Pasal 1330 KUH Perdata, kesanggupan membuat suatu perjanjian mengandung arti kompetensi orang yang membuatnya.
3. Suatu hal yang spesifik, yang menunjukkan bahwa agar suatu perjanjian dianggap sah, tujuannya—seperti memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu—harus dinyatakan.
4. Tujuan yang tidak dilarang menunjukkan bahwa Perjanjian ini tidak dibuat untuk melakukan kegiatan yang melanggar hukum, tidak bermoral, atau mengganggu kepentingan umum.

### **Bentuk Perjanjian Kerja**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 Ayat 1, perjanjian kerja dapat dibuat dengan salah satu dari dua cara:

1. Tertulis, Bentuk yang pertama yaitu bentuk tertulis. Secara umum, perjanjian tertulis akan mengurangi kemungkinan terjadinya permasalahan dan mempunyai akibat hukum serta melindungi hak dan kewajiban para pihak.
2. Lisan, bentuk yang kedua adalah bentuk lisan. Pada umumnya bentuk perjanjian secara lisan memang ada saja yang menggunakan namun bentuk perjanjian ini tidak menjamin hak dan kewajiban para pihak karena tidak memiliki kekuatan hukum.

### **Jenis Perjanjian Kerja**

Menurut (Yuliana, Sulastri, & Aryani, 2018) Perjanjian kerja adalah perjanjian yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Perusahaan tersebut harus sudah terdaftar dalam badan hukum tercantum dalam UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat 4 Jenis perjanjian kerja (Kontrak Kerja) menurut (Sukresna, 2021), yaitu :

#### **1. PKWTT**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT merupakan salah satu jenis kontrak yang diperuntukkan bagi karyawan tetap. Alasan mengapa disebut "Waktu Tidak Ditentukan" adalah karena masa kerja karyawan tidak disebutkan, dan biasanya terdapat pedoman pensiun atau semacamnya. Pada kenyataannya, dokumen perjanjian kerja PKWTT terkadang hanya diberikan secara lisan dan bukan dalam bentuk cetak. Namun setelah para pekerja tersebut menyelesaikan masa percobaan tiga bulan, pemberi kerja perlu menulis surat pengangkatan untuk mereka.

## 2. PKWT

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan salah satu jenis kontrak kerja yang diperuntukkan bagi pekerja tidak tetap. Kontrak semacam ini tidak memiliki masa percobaan dan durasi maksimal satu tahun dengan tiga kemungkinan perpanjangan bagi karyawan. Masa kerja ini juga dapat diubah sesuai dengan kebijakan tertentu berdasarkan penyelesaian tugas. Unsur yang paling krusial dalam perjanjian semacam ini adalah adanya bukti nyata dari syarat-syarat perjanjian serta unsur-unsur yang memberikan keabsahan hukum, seperti stempel dan tanda tangan pihak yang menandatangani. Ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu ini telah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, hal ini dikemukakan oleh (Agustini, 2021).

## 3. *Part Time*

Padahal para pekerja ini hanya bekerja delapan jam sehari, lebih sedikit dari biasanya. Meskipun pekerja paruh waktu biasanya tidak tunduk pada pasal-pasal perjanjian yang ketat seperti PKWT, akan lebih baik jika hak dan tanggung jawab semua pihak ditetapkan secara tertulis.

## 4. *Outsourcing*

Jenis yang terakhir adalah kontrak kerja yang diberikan kepada kontraktor atau instansi oleh pekerja outsourcing. Perjanjian kerja ini dilaksanakan oleh pihak perusahaan dengan pihak penyedia tenaga kerja berdasarkan jenisnya. Jenis ini biasanya digunakan oleh usaha-usaha seperti pabrik yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Selanjutnya pihak penyedia tenaga kerja akan mengadakan perjanjian PKWT tersendiri dengan pihak angkatan kerja.

## **Hubungan Antara Pekerja dengan Perusahaan**

### **Kewajiban Pekerja dengan Pengusaha**

Sebagai seseorang yang bekerja disebuah perusahaan, maka pekerja memiliki beberapa kewajiban yang harus dilakukan, diantaranya :

1. Kewajiban Ketaatan, sebagai seorang pekerja maka harus mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan.
2. Kewajiban Konfidensialitas, pekerja wajib merahasiakan dan tidak boleh membocorkan baik data maupun informasi perusahaan.
3. Kewajiban Loyalitas, sebagai seorang pekerja tentunya harus setia pada perusahaan dan tidak tergoda perusahaan lain apalagi competitor perusahaan.

## **Hak Pekerja**

(Insurance, 2023) menyatakan bahwa terdapat beberapa hak pekerja, yaitu :

1. Hak memperoleh upah, hak yang pertama adalah upah. Kompensasi sering kali digunakan sebagai insentif bagi karyawan untuk berusaha lebih keras demi memajukan perusahaan; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendukung gagasan tersebut.
2. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang setara. Setiap pekerja berhak atas tempat kerja yang adil dan mendukung. Di sini, “kondusif” mengacu pada gagasan bahwa semua karyawan, apa pun posisi pekerjaannya, mempunyai hak atau harus diperlakukan dengan sopan di tempat kerja. Kemudian adil disini memiliki arti bahwa seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan pekerja lain. Misalkan kesempatan untuk naik jabatan.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan berhak mendapatkan pelatihan di tempat kerja untuk membantu proses adaptasi di dalam organisasi. Jenis pelatihan ini dapat diberikan melalui lokakarya peningkatan keterampilan untuk posisi tingkat yang lebih tinggi atau sesi orientasi untuk karyawan baru.
4. Setiap karyawan berhak untuk ditempatkan pada pekerjaan yang paling sesuai dengan keahliannya berkat hak penempatan kerja. Hak ini mencakup kemampuan untuk memilih lokasi penugasan dan jadwal kerja yang sesuai selain bidang pekerjaannya.
5. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, seorang pekerja mempunyai hak atas jam kerja yang manusiawi. Jika mereka mempunyai enam hari kerja, mereka dapat bekerja tujuh jam dalam sehari; jika mereka mempunyai lima hari kerja, mereka dapat bekerja delapan jam dalam sehari.
6. Hak atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja: Pekerja berhak atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karena mereka tidak dikecualikan dari risiko kecelakaan kerja.

7. Hak atas manfaat jaminan sosial. Kadang-kadang, kejadian di luar kendali karyawan, seperti sakit parah atau kematian, dapat mengganggu pekerjaan mereka. Oleh karena itu, setiap pekerja berhak memperoleh jaminan kesejahteraan berupa dana kompensasi yang cukup dari asuransi kesehatan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.
8. Kebebasan berserikat memberikan karyawan kemampuan untuk menyuarakan harapan mereka terhadap tempat kerja mereka melalui berbagai saluran, termasuk bergabung dengan serikat pekerja. Dengan kata lain, karena setiap pekerja mempunyai hak untuk berserikat berdasarkan Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, maka pengusaha tidak dapat melarang pekerja untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja baru.
9. Pasal 29 Ayat 2 UUD 1945 yang memberikan kebebasan beragama bagi seluruh warga negara menyatakan bahwa Indonesia berhak mengamalkan keyakinannya. Alhasil, para karyawan tetap bebas menjalankan ibadahnya selama hari kerja. Misalnya, salat Jumat bagi seluruh pria muslim dapat dilaksanakan di masjid dekat kantor, dan salat Jumat bagi pegawai yang beragama Katolik dapat dilaksanakan di auditorium kantor.
10. Hak untuk beristirahat dan pensiun: Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak, setelah satu tahun masa kerja, mendapat cuti minimal 12 hari kerja. Sesuai ketentuan Pasal 81 dan 82 Ayat 1 undang-undang yang sama, pekerja perempuan diperbolehkan cuti pada hari pertama dan kedua setelah menstruasi.

### **Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut (Munawaroh, 2023), terdapat empat kategori konflik buruh-manajemen yang banyak diketahui baik oleh pengusaha maupun pekerja. Ini adalah sebagai berikut:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak karena adanya ketidaksesuaian penerapan atau penafsiran terhadap perjanjian-perjanjian yang telah dibuat sebelumnya, baik yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja, perjanjian pasti, maupun peraturan perundang-undangan.

2. **Konflik Kepentingan:** Konflik ini diakibatkan oleh ketidaksepakatan mengenai penetapan atau perubahan kondisi kerja yang dijabarkan dalam kebijakan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perjanjian kerja.
3. **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):** Perselisihan ini terjadi ketika pekerja dan pemberi kerja tidak dapat mencapai kesepakatan, sehingga salah satu pihak memutuskan hubungan kerja dan merugikan pihak lain. Menurut (Wibowo & Herawati, 2021), PHK tidak bisa dilakukan sepihak karena perjanjian kerja dilindungi Undang-Undang Cipta Kerja pasal 153 tentang larangan melakukan PHK secara sepihak.
4. **Konflik keanggotaan dan pemenuhan hak dan kewajiban serikat pekerja** disebut dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antar serikat pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

(Rusdiana, 2023) mengatakan bahwa sebuah permasalahan akan muncul apabila adanya perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja. Selain itu untuk menghindari terjadinya perselisihan antara pekerja dan perusahaan maka kedua belah pihak harus mentaati perjanjian yang dibuat sebelumnya mengenai hak perusahaan dan hak pekerja itu sendiri, hal ini dikemukakan oleh (Prihadi, 2021).

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut (Mantili, 2021), ada tiga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

#### **1. Perundingan Bipartit**

Pembicaraan bersama antara perusahaan dan karyawan atau antara serikat pekerja yang bersaing dikenal sebagai “perundingan bipartit”. Ketika perundingan bipartit diperlukan, sering kali perundingan tersebut dilakukan dengan cara yang disengaja untuk mencapai konsensus. Dalam pasal 3 ayat 1 UU No.2 Tahun 2004, perundingan bipartite yaitu perundingan yang dilakukan pengusaha dan pekerja yang berselisih. (Kusuma, Asyihadi, & Adha, 2021)

Perundingan bipartit dianggap gagal apabila dalam jangka waktu yang ditentukan salah satu pihak menolak atau gagal mencapai kesepakatan. Negosiasi ini harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Sebaliknya, dalam hal para pihak menjalin kesepakatan yang saling menguntungkan melalui perundingan bipartit maka akan terbentuk kesepakatan bersama.

Agar pihak lain yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi apabila salah satu pihak melanggar perjanjian, maka perjanjian ini harus didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri masing-masing pihak yang bersengketa. Menurut (Zamhari, 2020), penelitian mengenai peran dan fungsi LKS bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam organisasi telah dilakukan di seluruh dunia. Namun, penelitian sebelumnya terutama berfokus pada aspek teoretis dari fungsi ini.

## 2. Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit tidak berhasil, perundingan tersebut akan dilakukan sebagai tindak lanjut. Negosiasi ini terjadi antara pemberi kerja dan pekerja, dengan pihak ketiga bertindak sebagai mediator untuk menyelesaikan perselisihan. Arbitrase, konsiliasi, dan mediasi digunakan dalam diskusi tripartit.

## 3. Gugatan ke pengadilan hubungan industrial

Gugatan dapat dilakukan apabila upaya perundingan tripartit gagal. Namun, apabila perselisihan dapat diselesaikan melalui salah satu upaya perundingan tripartit seperti arbitrase maka tidak perlu diajukannya gugatan. Saat berniat mengajukan gugatan, ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan, khususnya:

- a. Berita acara penyelesaian mediasi atau konsolidasi harus dicantumkan.
- b. Nama lengkap, alamat, dan/atau tempat tinggal para pihak.
- c. Pokok-pokok perselisihan atau pokok perkara litigasi.
- d. Catatan, korespondensi, dan segala hal yang dianggap perlu oleh penggugat.

Setelah kasus ini diajukan, pengadilan akan melakukan penyelidikan dan mengambil keputusan mengenai perbedaan pendapat tersebut. Kecuali perkara yang secara tegas diatur dalam UU PPHI, maka hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum mengatur perkara yang beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut (Priyamedha & Suparta, 2019), Hubungan industrial yang harmonis dan saling percaya akan meminimalisir adanya perselisihan hubungan industrial antar perusahaan dan pekerja. Dengan adanya hubungan harmonis akan menciptakan ketenangan di lingkungan kerja. Selain itu, menurut (Dhulhijjahyani, Sjamsuddin, & Nuh, 2020) penyelesaian hubungan industrial bisa menggunakan manajemen konflik. Karena untuk menyelesaikan perselisihan perlu upaya dan dukungan dari berbagai

pihak sehingga masalah dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2016), metode penelitian kualitatif adalah metode yang berpijak pada postpositivisme dan diterapkan dalam penelitian yang berkonsentrasi pada kualitas-kualitas yang melekat pada suatu hal. Selain itu, metode pengumpulan data seperti triangulasi (kombinasi), penalaran induktif, dan analisis kualitatif juga digunakan. Pentingnya generalisasi ditekankan oleh temuan-temuan penelitian kualitatif itu sendiri. Saat membuat laporan penelitian kualitatif, data (fakta) yang ditemukan di lapangan dikutip untuk memperkuat argumentasi laporan. Dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif, tulisan ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang komprehensif mengenai penelitian ini.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

Konsep Penyelesaian Perselisihan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Serikat Pekerja Sebagai Mediator Pada PT Intermoda Kusuma

Saat terjadi perselisihan kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan maka untuk menyelesaikan perselisihan tersebut akan dilibatkan serikat pekerja sebagai penengah. Serikat pekerja menyelesaikan konflik antara pekerja dan perusahaan dengan cara damai dan memastikan tidak ada pihak yang dirugikan. Dengan kata lain, serikat pekerja/serikat buruh menggunakan asas musyawarah untuk mufakat secara bersahabat dan terbuka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dirancang untuk mengatur pelaksanaan dan perlindungan hak berserikat, pada umumnya serikat pekerja/serikat buruh tidak perlu ada dalam suatu perusahaan. Sebab, penelitian yang dilakukan di PT Intermoda Kusuma membuahkan hasil yang mendukung kesimpulan tersebut. Selain itu, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang dan adil serta meningkatkan keselamatan dan keharmonisan.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa kesanggupan untuk membentuk atau tidak membentuk serikat pekerja atau serikat pekerja merupakan salah satu hak asasi pekerja dan buruh, maka bergabung dalam serikat pekerja tidaklah demikian. sebuah persyaratan.

Akibatnya, beberapa karyawan di PT Intermoda memutuskan untuk membentuk serikat pekerja sebagai tanggapan atas ketidakpuasan mereka terhadap kontrak atau masalah lain dengan perusahaan. Sebab, serikat pekerja dapat menjadi mediator antara perusahaan dan pekerjanya.

Adapun pandangan serikat pekerja terhadap karyawan yang mengalami permasalahan kontrak kerja dengan perusahaan pastinya akan mendukung dan melindungi hak-hak karyawan, serikat akan berupaya untuk memastikan bahwa kontrak dihormati dan dijaga aksi protes atau mogok kerja sebagai bentuk tekanan kepada perusahaan untuk mencapai kesepakatan yang adil. Di PT intermoda kusuma selalu mengedepankan mediasi, silaturahmi komunikasi dengan perusahaan jangan sampai mengorbankan karyawan atau anggota demi kepentingan pribadi.

Serikat pekerja tersebut yaitu untuk melindungi karyawan, anggota, atau keluarganya didasari dengan SK, undang Undang Cipta kerja. Maka dari itu dapat di ambil point point penting pada PT Intermoda Kusuma :

1. Peraturan perusahaan PT Intermoda kusuma berlaku sejak dinyatakan dan diumumkan.
2. Masa berlaku peraturan tegas ini adalah dua tahun sejak tanggal ratifikasi dan pengumuman.
3. Peraturan perusahaan yang baru dibuat setelah lewat dua tahun, dan sebelum terbentuknya, peraturan perusahaan yang lama sudah berlaku.
4. Seluruh karyawan, baik warga negara asing maupun warga negara Indonesia, yang berstatus pekerja di PT Intermoda Kusuma tunduk pada ketentuan yang berlaku sebagaimana tercantum dalam ayat-ayat ini.
5. Semua undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku berlaku untuk segala hal yang tidak tercakup dalam kebijakan perusahaan ini.

## **Saran**

Sehubungan dengan permasalahan tersebut di atas, penulis memberikan beberapa Saran sebagai berikut:

- a. Bisnis harus meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Ada sejumlah strategi untuk mencapai hal ini, termasuk mengorganisir pertemuan inovasi staf. Diharapkan dengan menyelenggarakan acara yang menampilkan kemajuan terkini perusahaan, komunikasi karyawan yang kuat akan dihasilkan. Untuk menumbuhkan lingkungan yang ramah dan rasa kebersamaan, karyawan berkomunikasi satu sama lain tanpa

memperhitungkan peran mereka dalam perusahaan. Variabel pribadi juga mempengaruhi komunikasi ini.

- b. Disarankan agar perusahaan menyertakan stafnya dalam berbagai skenario yang tidak penting. Meski begitu, penghitungan suara hanya akan membahagiakan segelintir pegawai tetap Aksan. Kotak saran dapat ditempatkan di lokasi strategis di seluruh kantor untuk memudahkan komunikasi karyawan dengan manajemen. Selain itu, bisnis mungkin mengadakan kompetisi staf di mana pemenangnya menerima cuti atau hadiah karena menemukan cara baru dan produktif untuk menyelesaikan tugas. Jika saran seorang karyawan masuk akal dan dapat diterapkan pada pekerjaannya, mereka dapat menggunakannya. Serikat pekerja harus mengevaluasi masukan tersebut sebelum dipraktikkan untuk memastikannya sesuai dengan prosedur operasi standar dalam melakukan pekerjaan bisa dites dulu apakah bagus atau tidak.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustini, S. (2021). Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertentangan dengan Hukum. *Jurnal Komunitas Yustisia*.
- Bernadetha Aurelia, O. (2023, November Selasa). *Syarat Sah Perjanjian dan Akibatnya jika tak dipenuhi*. Retrieved from [www.hukumonline.com](https://www.hukumonline.com/klinik/a-4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-c14141): <https://www.hukumonline.com/klinik/a-4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-c14141>
- Bisnis, B. (2023, November Diakses pada hari Selasa 07). "*Pengertian Perjanjian Kerja Isi dan Unsur-Unsur di dalamnya*". Retrieved from [www.kumparan.com](https://www.kumparan.com/berita-bisnis/Pengertian-Perjanjian-Kerja-Isi-dan-Unsur-Unsur-di-dalamnya-20TgeCT5QqC/full): <https://www.kumparan.com/berita-bisnis/Pengertian-Perjanjian-Kerja-Isi-dan-Unsur-Unsur-di-dalamnya-20TgeCT5QqC/full>
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Jurnal Profit*.
- DSLAW, A. (2023, November Selasa 07). "*Pengertian Masalah Ketenagakerjaan*". Retrieved from [www.dslawfirm.com](https://www.dslawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/): <https://www.dslawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/>
- Fauzi, R., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Penerapan Hubungan Industrial Pancasila pada Perusahaan untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ilmiah*.
- Insurance, T. (2023, November 07). *Hak dan Kewajiban Karyawan yang Wajib diketahui*. Retrieved from [Tugu.com](https://tugu.com/artikel/jangan-keliru-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-diketahui): <https://tugu.com/artikel/jangan-keliru-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-diketahui>
- Khair, o. i. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Yuridis*.

- Kusuma, R., Asyihadi, Z., & Adha, L. H. (2021). Pola Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Wajib Sebagai Pilihan Para Pihak dalam Menyelesaikan Perselisihannya. *Jurnal Ilmu Hukum*.
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, 49 : no 1.
- Munawaroh, N. (2023, November 07). *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Retrieved from [www.hukumonline.com:https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian\\_perselisihan-hubungan-industrial-1t4b82643d06be9/](http://www.hukumonline.com:https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian_perselisihan-hubungan-industrial-1t4b82643d06be9/)
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*.
- Prihadi, M. D. (2021). Analisis Unsur yang Mempengaruhi Hubungan Antar Pekerja dan Pengusaha. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Priyamedha, A. H., & Suparta, W. G. (2019). Pengaruh Diklat, Kepemimpinan dan Hubungan Industrial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Rusdiana, R. F. (2023). Analisis Pemerintah Republik Indonesia dalam Penuntasan Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Politeknik Pratama*.
- Simbolan, N. Y. (2021 ). Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Dinas Tenaga Kerja Prov Sumatera Utara). *Jurnal Rectum* 3, No 2 : 165.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian . *Kencana Prenada Media Group* , 377.
- Sukresna, M. R. (2021). Analisis Yuridis Terhadap Kontrak Kerja Part Time (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum* , 3.
- Tbk, P. G. (2023, November Selasa 07 ). *Kontrak Kerja*. Retrieved from [Runsystem.id:https://runsystem.id/id/blog/kontrak-kerja/](https://runsystem.id/id/blog/kontrak-kerja/)
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*.
- Yuliana, Sulastri, & Aryani, D. (2018). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*.
- Zamhari, M. (2020 ). Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 1, 3.