

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perindustrian merupakan pemegang peranan penting dalam peningkatan perekonomian di Indonesia. Pelaku di bidang industri adalah pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Hubungan industrial di Indonesia memiliki beberapa ciri yaitu (a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan/nyanya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara, (b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat, (c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.²

Kota Bekasi merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Asia Tenggara, hal ini tentunya memberikan dampak dan pengaruh yang besar bagi perekonomian negara. Hal ini seharusnya selaras dengan peningkatan kesejahteraan para buruh yang bekerja pada industri-industri yang ada di Kota Bekasi.

Ironinya hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya dapat berjalan dengan baik, dimana terkadang antara pengusaha dan pekerja terdapat perbedaan yang menyebabkan lahirnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial selama ini terjadi karena tidak tercapainya

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 16.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm.80

kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang menyebabkan suatu konflik dan memerlukan penyelesaian yang baik bagi kedua belah pihak baik dari perusahaan maupun dari pihak buruh atau pekerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah menerima ribuan laporan perselisihan pekerja dengan industri yang kerap terjadi di wilayahnya. Rata-rata penyebab perselisihan itu ada 4 (empat) indikator. Paling mendominasi adalah persoalan hak pemberian upah karyawan tidak sebanding dengan upah yang dijanjikan. Padahal, Kota Bekasi menjadi salah satu wilayah pemberi upah tertinggi kedua di Jawa Barat, setelah Kabupaten Karawang.³ Tingginya angka perselisihan ini tentunya mendorong Pemerintah setempat agar dapat memberikan solusi terbaik bagi para pekerja maupun bagi para pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴ Pemutusan Hubungan Kerja sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.⁵

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang

³ Abdullah M Surjaya, *Selama 5 Tahun, Bekasi Terima 1.115 Laporan Perselisihan Pekerja-Industri*, diakses dari: <https://metro.sindonews.com/berita/1389596/171/selama-5-tahun-bekasi-terima-1115-laporan-perselisihan-pekerja-industri>, 7 April 2022

⁴ Zaeni Asyihadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm.145

⁵ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 299.

berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum ditempuh jalur penyelesaian melalui tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁶ Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena gagalnya upaya bipartit yang dilakukan antara buruh dan pengusaha, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.⁷

Pada Proses Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase ini merupakan proses perundingan kedua belah pihak antara buruh dengan pengusaha yang melibatkan pihak ketiga dan hal ini disebut dengan proses Tripartit. Pihak ketiga dalam proses tripartit ini pada umumnya disediakan oleh dinas tenaga kerja yang berada dalam wilayah perselisihan hubungan industrial terjadi. Setelah proses tripartit ini gagal kemudian barulah perselisihan tersebut dapat dibawa keranah Pengadilan Hubungan Industrial.

Menjadi sangat penting dalam proses bipartit maupun tripartit dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja maupun pengusaha. Harapan dengan terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak maka yang akan diperoleh adalah *win-win solution*. Untuk mewujudkan hal tersebut maka peran serta pihak ketiga dalam upaya Tripartit juga sangat penting. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 7 Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kota. Dalam upaya konsiliasi yang menyebutkan Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang

⁶ Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2018, hlm.175.

⁷ Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R. Serfianto D. Purnomo. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018, hlm.46.

terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kota. Begitu pula penyelesaian perselisihan dengan upaya arbitrase yang menyebutkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter yang dipilih oleh kedua pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan.

Pada laporan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2020 Kegiatan sinergitas lembaga LKS Tripartit realisasi anggaran Rp. 50.000.000,- atau 85,30% dari pagu anggaran sebesar Rp. 50.000.000,- dan output meningkatnya bipartit Tahun 2020.⁸ Dari data tersebut memang dapat dikatakan sudah ada peningkatan pelaksanaan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi, namun belum maksimal.

Sengketa perselisihan hubungan industrial di Kota Bekasi yang dialami oleh para Pekerja PT. Wanaraja Putra Perkasa dengan PT. Wanaraja Putra Perkasa yang melalui proses bipartit, Tripartit dan gugatan Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut para Pekerja, PT. Wanaraja Putra Perkasa tidak memenuhi hak, kepentingan serta melakukan pemutusan hubungan kerja setelah 11 bulan merumahkan para pekerja dan tidak diberi gaji selama merumahkan para pekerja. Kedua belah pihak telah melalui proses perundingan bipartit pada tanggal 30 April 2020 akan tetapi gagal dalam mencapai kata mufakat. Kedua belah pihak sepakat mengajukan ke tingkat selanjutnya yaitu perundingan tripartit di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebanyak 2 (dua) kali dengan mediasi pada tanggal 29 September 2021 dan 6 Oktober 2021. Namun pihak Pekerja dan Pengusaha tetap tidak memperoleh kesepakatan atas penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Untuk mendapatkan kepastian hukum, para Pekerja mengajukan Gugatan tanggal 20 Juli 2022 yang dilampiri anjuran yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A yang dimenangkan oleh para pihak Pekerja/Penggugat dengan Putusan Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan optimalisasi penerapan Tripartit untuk

⁸ Laporan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2020

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/pemberi kerja pada instansi pemerintah yaitu Dinas Ketenagakerjaan. Untuk itu dalam penelitian ini penulis memberi judul Penelitian **OPTIMALISASI PENERAPAN TRIPARTIT DI DISNAKER KOTA BEKASI DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

1.2. Identifikasi Masalah

Meskipun telah sangat tegas tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu harus melalui proses perundingan bipartit dengan kurun waktu paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam waktu perundingan tersebut terdapat salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka proses perundingan bipartit dianggap batal sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Gagalnya proses perundingan bipartit menimbulkan hak bagi salah satu pihak atau kedua belah pihak untuk melakukan tripartit. Tripartit merupakan proses perundingan kedua belah pihak yang melibatkan pihak ketiga. Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini proses tripartit mencakup mediasi dan konsiliasi. Pihak ketiga dalam mediasi dan konsiliasi ini pada umumnya disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Apabila tahapan tripartit ini juga tidak menghasilkan suatu permadainan maka tahapan selanjutnya adalah membawa perkara kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Tahapan yang dimaksud di atas terkadang hanya sebagai sebuah tahapan yang tidak efektif karena ada kecenderungan para pihak ingin menyelesaikan perselisihan di tingkat pengadilan hubungan industrial.

1.3. Perumusan Masalah

Dari latar belakang serta identifikasi masalah yang diuraikan di atas maka terdapat 2 (dua) rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Apakah kendala dalam penerapan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara tripartit berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Untuk mengetahui dan memahami lebih dalam mengenai kendala dalam penerapan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.4.2. Manfaat penelitian

Berikut adalah manfaat yang akan didapat dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

- 1) Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai karya ilmiah untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan atau bahan ilmiah kepada praktisi hukum dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di Perpustakaan berkenaan dengan Hukum ketenagakerjaan dan digunakan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Teoritis

Sebagai upaya untuk menjawab permasalahan-permasalahan hukum adalah dengan mengetahui dan mempelajari teori-teori hukum itu sendiri sebagai dasar atau pijakan untuk menentukan dan atau menjawab permasalahan hukum tersebut. Untuk itu teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Negara Hukum

Di dalam karangan ilmiah Suardi Tasrief yang berjudul “Peranan Hukum dalam Pembangunan”, ia berpendapat bahwa hukum hanya sekedar norma-norma/kaidah-kaidah untuk mengatur hubungan antara manusia, sudah lama ditinggalkan manusia. Hukum dalam arti seluas-luasnya adalah “*The legal machinery in action*”. Pengertian ini menghubungkan arti hukum dengan pembangunan bangsa dan negara sekarang ini, hukum tidak hanya dihubungkan dengan masalah-masalah hubungan manusia di dalam negeri saja, akan tetapi juga dikaitkan dengan orang di dalam negeri sendiri⁹. Dari beberapa pengertian Suardi yang telah diuraikan, jelaslah bahwa untuk memberikan suatu definisi yang dapat diterima oleh semua pihak tidaklah mungkin. Oleh karena itu, untuk digunakan sebagai acuan utama bagi mereka yang baru pertama kali mempelajari hukum, maka perlu dibuatkan suatu batasan, sebagai berikut¹⁰: “Hukum adalah keseluruhan peraturan-peraturan hidup yang bersifat memaksa dan dibuat oleh yang berwenang, berisikan suatu perintah/larangan atau izin untuk berbuat sesuatu serta dengan maksud untuk mengatur tata tertib kehidupan masyarakat”.

Istilah negara hukum berasal dari Bahasa Jerman, yaitu *rechtsstaat*. Kemudian masuk ke dalam kepustakaan Indonesia melalui Bahasa Belanda. Istilah *rechtsstaat* berasal dari Robert von Mohl (1799-1875) dan merupakan ciptaan golongan borjuis yang bermuatan ideologis

⁹ Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 36

¹⁰ *Ibid*

sebagai alat perjuangan kepentingan berjuis-liberal sehingga mengandung pengertian yang ideologis, sektarian, atau partisan¹¹

R Djokosutomo mengatakan bahwa negara hukum menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah berdasarkan pada kedaulatan hukum¹². Pada pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Ini berarti negara Indonesia berdasarkan atas hukum, tidak hanya berdasarkan atas kekuasaan belaka. Oleh karena itu prinsip hukum ini dapat menjadi Batasan dalam penyelenggaraan pemerintahan Indonesia.

2. Teori Perlindungan Hukum

Hukum diciptakan sebagai suatu aturan atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar¹³. Subjek hukum yang kita ketahui ada dua yaitu manusia (*naturlijke person*) dan badan hukum (*rechtspersoon*). Dimana setiap subjek hukum mempunyai kemampuan dan kewenangan untuk melakukan Tindakan-tindakan atau perbuatan-perbuatannya. Sebagai akibat dari tindakan-tindakan atau perbuatan-perbuatan dalam kehidupan bermasyarakat, timbul adanya hubungan hukum. Oleh karena itu, hukum hadir sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut¹⁴. Hal ini tidak lain agar hubungan hukum antar subjek hukum berjalan harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya.¹⁵

¹¹ Hotma P.Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, & Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2010, hlm. 47.

¹² Christine & kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008, hlm.86

¹³ Endrik Safudin, *pengantar ilmu hukum*, Malang: Setara Press, 2020, hlm. 199

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris, disebut *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *theoric van de wettelijke bescherming*, dan dalam Bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche Schutz*. Teori Hukum Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut L. Husni. Perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam diantaranya yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, dan Jamsostek.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dipekerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.¹⁶

¹⁶ Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm.75

3. Teori Keadilan

Sejak awal munculnya filsafat Yunani¹⁷, keadilan telah menjadi pokok pembicaraan. Pembicaraan ini memiliki cakupan yang luas, mulai dari yang bersifat etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan sosial. Banyak orang yang berpikir bahwa bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuatan dan kekuasaan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia.¹⁸ Dalam bahasa Indonesia kata “adil” yang berasal dari bahasa Arab “*al’adl*” yang artinya sesuatu yang baik, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan tata cara yang tepat dalam mengambil suatu keputusan. Untuk mendeskripsikan keadilan juga digunakan kata-kata yang lain seperti qisth, hukm dan sebagainya. Adapun akar kata ‘*adl* dalam berbagai bentuk konjugatifnya bisa saja kehilangan kaitannya yang langsung dengan sisi keadilan itu (misalnya “*ta’dilu*” dalam arti mempersekutuan Tuhan dan ‘*adl* dalam arti tebusan).¹⁹

1.5.2. Kerangka konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁰
- 2) Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum,

¹⁷ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 94

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 Ayat 1

baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²¹

- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²
- 4) Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²³
- 5) Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁴
- 6) Tripartit merupakan proses perundingan kedua belah pihak yang melibatkan pihak ketiga. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini proses tripartit mencakup mediasi dan konsiliasi. Pihak ketiga dalam mediasi dan konsiliasi ini pada umumnya disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja.²⁵

²¹ *Ibid*, Pasal 1 Ayat 7

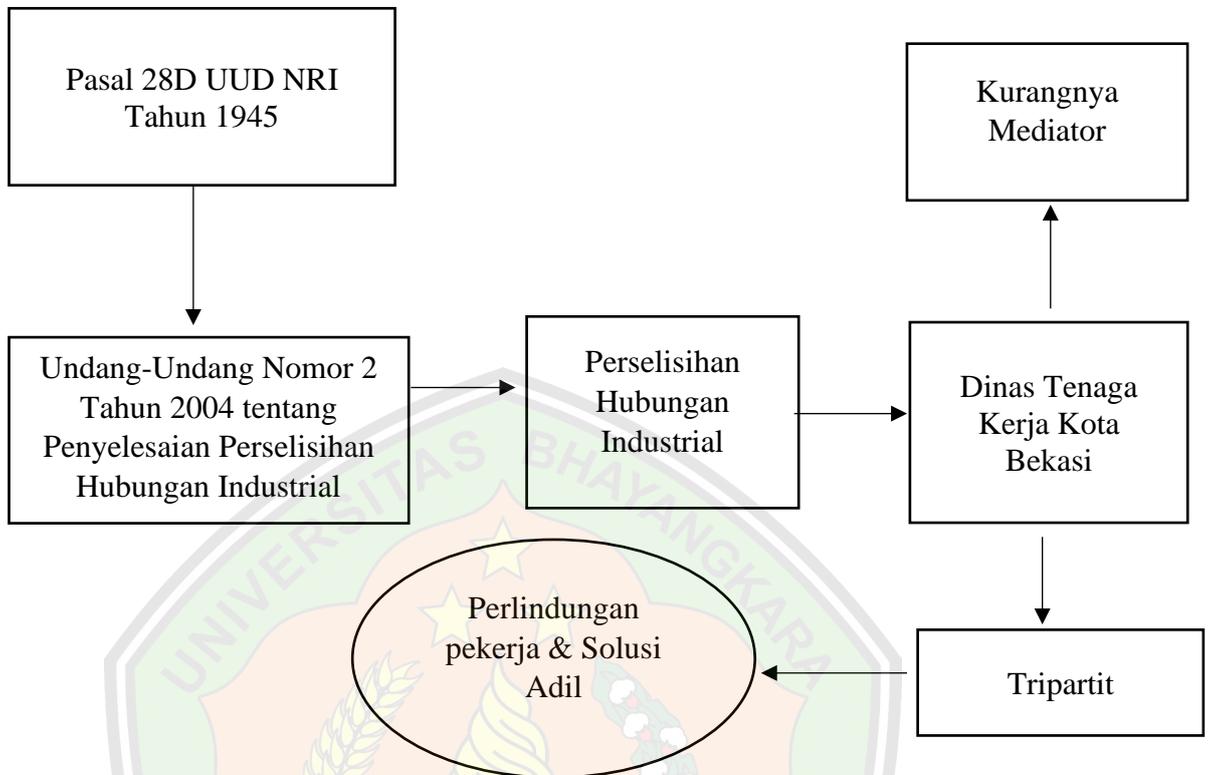
²² *Ibid*, Pasal 1 Ayat 9

²³ *Ibid*, Pasal 1 Ayat 11.

²⁴ *Ibid*, Pasal 1 Ayat 12

²⁵ Legalku, 2022, *Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, dari: <https://www.legalku.com/tahapan-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/#!>. 01 Juni 2022

1.5.3. Kerangka pemikiran



1.6. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam 5 (lima) bab yang mana pada bab-bab tersebut menjelaskan serta menguraikan mengenai permasalahan hukum yang penulis. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini adalah bab permulaan yang berisi mengenai penjabaran latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan

Bab II Tinjauan Pustaka

Di dalam bab ini akan membahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian seperti teori keadilan, hubungan industrial dan perselisihan hubungan industrial dan tinjauan tentang mediasi, tripartit.

Bab III Metode Penelitian

Di dalam bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, metode pendekatan, sumber-sumber bahan hukum, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV Pembahasan dan Analisis

Di dalam bab ini akan membahas mengenai permasalahan yang disesuaikan dengan rumusan masalah yang berkaitan dengan upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara tripartit berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan kendala dalam penerapan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab V Penutup

Bab ini adalah bab penutup atau akhir dalam penulisan skripsi ini, yang mana akan dirumuskan perihal simpulan yang dijabarkan berdasarkan uraian pembahasan terkait pokok permasalahan yang diteliti oleh penulis, yang kemudian pada akhir penulisan penelitian ini akan disampaikan saran-saran dari penulis terkait permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini.