

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, peneliti akan mengemukakan kesimpulan dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya yaitu sebagai berikut :

1. Perundingan bipartit lebih efektif dilakukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diPerusahaan yang ada dikota Pangkal Pinang. Hal ini didasari banyak perselisihan-perselisihan yang ada didalam perusahaan tersebut diselesaikan secara bipartit. Secara umum perundingan bipartit adalah suatu forum atau tempat pertemuan antara buruh/pekerja dengan pengusaha dalam rangka mencari solusi dalam suatu perselisihan ketenagakerjaan dan perundingan ini dilakukan secara tertutup. Sifat dari pada perundingan bipartit ialah musyawarah untuk mencari mufakat atau dalam bahasa sehari-hari penyelesaian secara kekeluargaan. Adapun ruang lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh dalam suatu perusahaan. Perundingan bipartit sangat efektif dalam menyelesaikan ke empat perselisihan diatas dibandingkan proses penyelesaian tripartit ataupun PHI dikarenakan :

- a. Masalah waktu dan biaya.

- b. Tidak adanya intervensi dari pihak ke tiga.
 - c. Lebih mengedepankan rasa keadilan kesemua pihak yang terkait.
 - d. Masih adanya citra buram pengadilan dinegeri ini
 - e. Selalu ada rasa ketidak puasan terhadap putusan hakim
2. Berdasarkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, perundingan bipartit merupakan *mandatory rules*, yang wajib ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum melangkah ke proses penyelesaian selanjutnya. Namun pada praktek yang sering terjadi, perundingan bipartit sering diabaikan oleh para pihak baik itu dari kalangan pekerja maupun pengusaha dan hanya dijadikan sebagai syarat formalitas saja. Dengan kata lain, para pihak tidak mempunyai etiked baik dalam proses penyelesaian melalui perundingan bipartit, hanya untuk memilih proses selanjutnya. Padahal, jika perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui perundingan bipartit maka masing-masing dari pihak yang berselisih dapat menemukan solusi yang tidak saling merugikan kedua belah pihak.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan dari penulis ialah :

1. Perlunya pengoptimalan perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga penyelesaian yang diinginkan dapat terwujud bagi para pihak.

2. Diharapkan secepatnya dilakukan sosialisasi akan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit didalam perusahaan, sehingga perundingan yang dilakukan sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan solusi yang didapat sesuai dengan yang diinginkan para pihak.
3. Dalam hal ini pemerintah segera membuat suatu aturan khusus atau semacamnya terkait perusahaan yang tidak melakukan proses perundingan bipartit. Ini disebabkan karena biasanya perusahaan tidak mau melakukan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan dengan bipartit melainkan dengan proses tripartit atau ke PHI. Dalam pasal 3 UU No 2 Tahun 2004 perusahaan atau pun pekerja wajib melakukan Bipartit sebelum melangkah ke proses selanjutnya. Dengan hal seperti ini pekerja sulit untuk mencari solusi didalam suatu perselisihan, yang dimana pihak dari perusahaan sering mengabaikan pekerja yang ingin melakukan perundingan bipartit.