
**HUBUNGAN HUKUM DAN MEKANISME PENYELESAIAN
PERSELISIHAN ANTARA PERUSAHAAN DENGAN
KARYAWAN OUTSOURCING**

Tumpal P Nainggolan

**HUBUNGAN HUKUM DAN MEKANISME PENYELESAIAN
PERSELISIHAN ANTARA PERUSAHAAN
DENGAN KARYAWAN OUTSOURCING**

Oleh

Tumpal P Nainggolan

Abstract : *Outsourcing is the surrender of part of the work that is not a company's core business or activity to another company. This surrender can be done in 2 (two) forms, namely by submitting in the form of work or by providing labor. Regarding the implementation of this outsourcing method in Indonesia, it has been regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. Before the enactment of the law, regarding the employment contract in Indonesia, the regulation referred to article 1601 b BW. In the Manpower Act governs the terms, conditions, as well as the form of agreements in the outsourcing method. From this arrangement it can be seen that, in outsourcing the existing legal relationship is between the company providing workers / laborers as the recipient of work and the company contracting out the portion of work, namely the company using the workers / laborers as the employer (vincihul) and the work agreement or employment contract between company service provider workers / laborers with workers. So it can be concluded that there is no binding legal relationship between workers and service user companies, despite the fact that daily workers work at service user companies. Therefore, the two parties cannot mutually demand rights and obligations. The application of the outsourcing method certainly has some kind of rule of the game and the rules of the game are agreements or contracts made by the parties in outsourcing and regulations made by the government as regulators. These agreements and regulations bind the parties in outsourcing. Workers only have a legal relationship with the service provider company, so if there is a loss to the worker in outsourcing due to the mistakes of other parties, the party responsible for the service is a worker / labor provider. On this basis workers can file compensation claims if it can be proven that the company providing the services of workers / laborers is in breach of default or acts that violate the law.*

Keywords : *dispute resolution, the employee, outsourcing employees*

Abstrak : *Outsourcing adalah penyerahan bagian pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan atau bisnis utama (core business) perusahaan kepada perusahaan lain. Penyerahaan ini bisa dilakukan dengan 2 (dua) bentuk yaitu dengan menyerahkan dalam bentuk pekerjaan atau dengan penyedian tenaga kerja. Mengenai pelaksanaan metode outsourcing ini di Indonesia telah mendapatkan pengaturannya pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelum dibentuknya undang-undang tersebut, mengenai pemborongan pekerjaan di Indonesia, pengaturannya mengacu pada pasal 1601 b BW. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur mengenai syarat-syarat, ketentuan-ketentuan, juga*

mengenai bentuk perjanjian yang ada dalam metode outsourcing. Dari pengaturan tersebut dapat diketahui bahwa, dalam outsourcing hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai penerima pekerjaan dengan perusahaan yang mengontrakkan bagian pekerjaannya yaitu perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh sebagai pemberi pekerjaan (vincihul) dan perjanjian kerja atau kontrak kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan hukum yang mengikat antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa, meskipun menurut kenyataannya sehari-hari pekerja bekerja pada perusahaan pengguna jasa. Karena itu, antara kedua pihak tersebut tidak dapat saling menuntut hak dan kewajiban. Penerapan metode outsourcing tentunya memiliki semacam aturan main (rule of game) dan aturan main tersebut berupa perjanjian atau kontrak yang dibuat oleh para pihak dalam outsourcing dan peraturan yang dibuat oleh pemerintah sebagai regulator. Perjanjian dan peraturan tersebut mengikat para pihak dalam outsourcing, Pekerja hanya memiliki hubungan hukum dengan perusahaan penyedia jasa, maka jika terjadi kerugian pada pihak pekerja dalam outsourcing akibat kesalahan pihak lain, yang bertanggung gugat adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Atas dasar tersebut pekerja dapat mengajukan tuntutan ganti rugi jika dapat dibuktikan bahwa pihak perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh melakukan wanprestasi atau perbuatan melanggar hukum.

Kata Kunci : penyelesaian perselisihan, perusahaan, karyawan outsourcing

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai

pemindahan atau pendeklasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemberongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan outsourcing perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan outsourcing. Outsourcing harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (supporting) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Problematika mengenai outsourcing (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan outsourcing (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang outsourcing yang telah berjalan tersebut.

PEMBAHASAN

A. Outsourcing

Istilah outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai contract (work) out seperti yang tercantum dalam Concise Oxford Dictionary, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut “*Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.*”

Menurut definisi Maurice Greaver, Outsourcing (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerjasama beberapa pakar serta praktisi outsourcing (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan defenisi mengenai Outsourcing, antara lain menyebutkan bahwa outsourcing (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefenisikan pengertian Outsourcing sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang outsourcing (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.¹

¹ Prayoga D., Ayudha, dkk (editor). 2000. *Persaingan Usaha Dan Hukum Yang Mengaturnya di Indonesia*. Jakarta : Proyek Elips bekerja sama dengan Partnership for Business Competition

B. Hubungan Hukum antara Karyawan Outsourcing (Alih Daya) dengan Perusahaan Pengguna Outsourcing

Hubungan hukum Perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna outsourcing (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna outsourcing. Karyawan outsourcing (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna outsourcing.²

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan outsourcing (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna outsourcing (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan outsourcing (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah:

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja.
3. Bukti tunduknya karyawan adalah pada Memorandum of Understanding (MoU) antara perusahaan outsource dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja.

Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan outsource.

² Patrik,Purwahid. *Dasar-dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)* Bandung ; Mandar Maju 1994

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan outsource secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan outsourcing. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.³

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan outsourcing (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan outsourcing, sehingga seharusnya karyawan outsourcing (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan outsourcing, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan outsourcing yang ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing

³ H.M. Lacia Marzuki, 1996, *Aspek Hukum Administrasi dari Perseroan (Menurut Undang-Undang No.1 Tahun 1995)* dalam majalah Hukum Dan Pembangunan No.3 tahun XXVI, Juli 1996

harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan outsourcing selama ditempatkan pada perusahaan pengguna outsourcing. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna outsourcing sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan outsourcing.

Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara karyawan outsourcing dengan karyawan pada perusahaan pengguna outsourcing. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan outsourcing oleh perusahaan outsourcing. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan outsourcing yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa outsourcing, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna outsourcing.

Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi pada PT Toyota Astra Motor, salah satu produsen mobil di Indonesia. Dimana karyawan outsourcing khusus pembuat jok mobil. Toyota melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan karyawan PT Toyota Astra Motor. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum mereka dengan PT Toyota Astra Motor selaku perusahaan pengguna outsourcing.

C. Penyelesaian Perselisihan dalam Outsourcing (Alih Daya).

Dalam pelaksanaan outsourcing (Alih Daya) berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan outsource dengan karyawan lainnya. Menurut pasal 66 ayat (2) huruf c UU No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan outsource adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.⁴

⁴ Prayoga D.,Ayudha, dkk (editor). 2000. *Persaingan Usaha Dan Hukum Yang Mengaturnya di Indonesia*. Jakarta : Proyek Elips bekerja sama dengan Partnership for Business Competition

Dalam hal ini perusahaan outsource harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa karyawan, daripada perusahaan outsource itu sendiri. Ada baiknya perusahaan outsource secara berkala mengirim pewakilannya untuk memantau para karyawannya di perusahaan pengguna jasa pekerja sehingga potensi konflik bisa dihindari dan performa kerja karyawan bisa terpantau dengan baik.

D. Tahapan Penyelesaian Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Industrial

Tidak selamanya hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berjalan mulus. Ada kalanya kedua pihak berselisih terkait suatu hal. Sejumlah peraturan mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, salah satunya UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Beleid itu mengatur 3 mekanisme yang bisa digunakan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan.

Pertama, melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan tapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Kedua, setelah perundingan bipartit gagal, salah satu pihak bisa melanjutnya upaya penyelesaian ke dinas ketenagakerjaan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Selain itu bisa juga para pihak menggunakan arbitrase.

Ketiga, dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Praktisi hukum hubungan industrial sekaligus mantan hakim ad hoc PHI Jakarta, Juanda Pangaribuan, mencatat ada sejumlah hal penting yang harus diperhatikan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Antara lain, para pihak harus memperhatikan kedudukan dan posisi hukum masing-masing. Misalnya, bagi pekerja apakah perbuatan yang telah dilakukannya melanggar peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Begitu pula dengan pihak pengusaha. Setelah itu, pihak pekerja harus membuktikan dasar tuntutannya yang diajukan dalam rangka penyelesaian perselisihan. Pengusaha juga perlu menyiapkan dokumen yang dibutuhkan jika menolak apa yang dituntut pihak pekerja. Hal paling penting yang ditekankan Juanda untuk para pihak yakni adanya iktikad baik untuk menyelesaikan perselisihan. Misalnya, para pihak aktif melakukan mekanisme bipartit. Ketika masuk tahap mediasi atau sampai pengadilan, para pihak bisa menunjukkan iktikad baik itu dengan cara memenuhi undangan dari pihak terkait seperti mediator atau pengadilan.

Menurut Juanda, penting bagi para pihak untuk memenuhi undangan tersebut karena itu merupakan ajang untuk memberikan jawaban, bantahan, dan dalil yang bisa menguatkan atau menolak tuntutan masing-masing pihak. Jika sudah masuk pengadilan, para pihak harus menyiapkan dokumen yang akan digunakan sebagai bukti. Pembuktian yang lazim digunakan di PHI seperti surat perjanjian kerja, PP atau PKB serta surat lainnya yang berkaitan dengan perselisihan.

Dari semua mekanisme yang tersedia untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Juanda mengatakan akan lebih baik jika persoalan bisa selesai di tingkat bipartit. Bipartit merupakan forum otonom yang ada di lingkungan perusahaan. Penyelesaian perselisihan ini juga berbiaya murah, cepat, dan kerahasiaan terjaga.“Semakin perselisihan ini terekspose keluar, maka akan merugikan karena pihak lain jadi mengetahui perkara perselisihan yang terjadi,” kata Juanda di sela pelatihan yang digelar *Hukumonline.com* bertajuk *Teknik Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial & Metode Penyusunan Berkas Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial (Angkatan ke VI)* di Jakarta, Selasa (30/10).

Tapi mekanisme bipartit itu menurut Juanda jadi tidak produktif jika masing-masing pihak tetap bersikukuh pada pendiriannya. Jika ini yang terjadi, perkara bisa berujung ke PHI. Risikonya, para pihak harus sabar menunggu hasilnya dan merogoh kocek dalam karena proses ini biayanya tidak murah. Selain itu khalayak umum akan mengetahui perkara perselisihan ini. Juanda menegaskan kesepakatan bipartit yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) yang didaftarkan ke PHI punya kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Jika pengusaha tidak menunaikan kewajiban yang tertuang dalam PB misalnya membayar pesangon, pekerja hanya perlu mengajukan eksekusi ke PHI. “Ini memperpendek waktu penyelesaian perselisihan ketimbang perkara diproses di pengadilan,” tukasnya.

Sebelumnya, dalam Simposium Hukum Ketenagakerjaan pada akhir Juli lalu mengusung dua isu penting, yakni berkaitan dengan pokok-pokok pikiran PHI dan terkait kurikulum ketenagakerjaan yang diajarkan perguruan tinggi. Terkait pokok-pokok pikiran PHI, Ketua Umum Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan (P3HKI) Asri Wijayanti melihat ada sejumlah kelemahan konseptual dalam UU PPHI. Penyelesaian perselidikan hubungan industrial yang selama ini dijalankan sangat menekankan pada hukum perdata, padahal ada aspek hukum public yang tidak bisa diabaikan dalam masalah perburuhan. Konsep mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial di bawah rezim UU PPHI juga perlu dikritisi. Korelasi konseptual undang-undang ini dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dibahas dalam symposium.⁵

PENUTUP

Karyawan outsourcing selama ditempatkan diperusahaan pengguna jasa outsourcing wajib menaati ketentuan kerja yang berlaku pada perusahaan outsourcing, dimana hal itu harus dicantumkan dalam perjanjian kerjasama. Mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan secara internal antara

⁵ Hukumonline.com

perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing, dimana perusahaan outsourcing seharusnya mengadakan pertemuan berkala dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah kenetagakerjaan yang terjadi dalam pelaksanaan outsourcing.

Dewasa ini outsourcing sudah mulai menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha, namun pengaturannya masih belum memadai. Sedapat mungkin segala kekurangan pengaturan outsourcing dapat termuat dalam revisi UU Ketenagakerjaan yang sedang dipersiapkan dan peraturan pelaksaaannya, sehingga dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja.

Penyelesaian perselisihan yang biasanya dilakukan oleh para pihak yang terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) fase mekanisme adalah *Pertama*, melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan tapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. *Kedua*, setelah perundingan bipartit gagal, salah satu pihak bisa melanjutnya upaya penyelesaian ke dinas ketenagakerjaan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Selain itu bisa juga para pihak menggunakan arbitrase. *Ketiga*, dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

DAFTAR PUSTAKA

Budi Sutrisno Salim, *Hukum Investasi di Indonesia*, Jakarta, Raja grafindo Persada, 2008.

H.M. Laica Marzuki 1996, *Aspek Hukum Administrasi dari Perseroan (menurut Undang-Undang No.1 Tahun 1995)* dalam majalah hukum dan pembangunan No.3 tahun XXVI,juli 1996

Purwahid Patrik *Dasar-dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang lahir dari perjanjian dan dari Undang-Undang)* Bandung ; Mandar Maju 1994

Prayoga D.,Ayudha, dkk (editor).. *Persaingan Usaha Dan Hukum Yang Mengaturnya di Indonesia.* Jakarta : Proyek Elips bekerja sama dengan Partnership for Business Competition, 2000

www.hukumonline.com