



MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan perlu dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan secara bipartit;
- b. bahwa perundingan secara bipartit dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan;
- c. bahwa untuk mengefektifkan pelaksanaan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perlu menyusun pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri;
- Mengingat : 1. [Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000](#) tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
2. [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. [Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004](#) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

4. [Keputusan Presiden Nomor 187/M Tahun 2004](#) tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 20/P Tahun 2005;

Memperhatikan : Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2008 tentang Fokus Program Ekonomi Tahun 2008 – 2009;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.
2. 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.

Pasal 2

Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.

Pasal 3

- (1) Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib :
 - a. memiliki itikad baik;
 - b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
 - c. menaati tata tertib perundingan yang disepakati.
- (2) Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.

Pasal 4

(1) Perundingan bipartit dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

a. tahap sebelum perundingan dilakukan persiapan :

- 1) pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;
- 2) apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
- 3) pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- 4) dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- 5) dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
- 6) dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.

b. tahap perundingan :

- 1) kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- 2) kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
- 3) dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- 4) para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- 5) dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- 6) setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
- 7) setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;

- 8) hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama lengkap dan alamat para pihak;
 2. tanggal dan tempat perundingan;
 3. pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 4. pendapat para pihak;
 5. kesimpulan atau hasil perundingan;
 6. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
 - 9) rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani;
- c. tahap setelah selesai perundingan :
- 1) dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
 - 2) apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Contoh bentuk permintaan perundingan secara bipartit, daftar hadir perundingan, risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit, perjanjian bersama, dan contoh permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran V Peraturan Menteri ini.

Pasal 5

Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut :

a. pihak pengusaha agar :

- 1) memenuhi hak-hak pekerja/buruh tepat pada waktunya; dan
- 2) membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja/buruh.

b. pihak pekerja/buruh agar :

- 1) melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
- 2) membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 6

Perundingan bipartit yang berkaitan dengan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama, mengikuti prosedur yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/III/2006.

Pasal 7

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA.M.Si.

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

PERMINTAAN PERUNDINGAN SECARA BIPARTIT

Nomor : (Tempat), (tanggal)
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal. : Permintaan Perundingan Kepada yth.
Sdr.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya permasalahan yang perlu dirundingkan secara Bipartit maka kami mengajukan untuk melakukan musyawarah pada :

Hari :
Tanggal :
Pukul :
Tempat :

Untuk menyelesaikan masalah sebagai berikut :

1.
2.
3. dst

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Pihak
*)Pengusaha/Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

ttd

(Nama)

*) Coret yang tidak perlu.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

DAFTAR HADIR PERUNDINGAN

HARI :
TANGGAL :
TEMPAT :
ACARA : SIDANG (I, II, III)
MASALAH :

| NO. | NAMA | ALAMAT | PIHAK PENGUSAHA/ PEKERJA/ BURUH/ SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH | TANDA TANGAN | KETERANGAN |
|-----|------|--------|---|-----------------|------------|
| | | | | | |

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

LAMPIRAN III
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

RISALAH PERUNDINGAN PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA BIPARTIT

1. Nama Perusahaan :
2. Alamat Perusahaan :
3. Nama Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
4. Alamat Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
5. Tanggal dan Tempat Perundingan :
6. Pokok Masalah/Alasan Perselisihan :
7. Pendapat Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
8. Pendapat Pengusaha :
9. Kesimpulan atau Hasil Perundingan :

.....,200.....

Pihak Pengusaha

Pihak Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

ttd

ttd

(Nama)

(Nama)

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

LAMPIRAN IV
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER.31/MEN/XII/2008

TENTANG

PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

PERJANJIAN BERSAMA

Pada hari ini..... tanggal bulan tahun..... kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :
Jabatan :
Perusahaan :
Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak ke-1 (Pengusaha)

2. Nama :
Jabatan :
Alamat :

Yang selanjutnya disebut Pihak ke-2 (Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh)

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 7 ayat (1) antara Pihak ke-1 dan Pihak ke-2 telah mengadakan perundingan secara bipartit dan telah tercapai kesepakatan sebagai berikut :

.....
Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani di atas materai cukup.

Demikian Perjanjian Bersama ini dibuat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun, dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasari itikad baik.

Pihak Pengusaha

ttd

(Nama)

Pihak Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

ttd

(Nama)

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.

LAMPIRAN V
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR PER.31/MEN/XII/2008
TENTANG
PEDOMAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN BIPARTIT

**PERMOHONAN PENCATATAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Nomor : (Tempat), (tanggal).....
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan pencatatan perselisihan
Hubungan Industrial

Kepada Yth.
Sdr.....
(instansi yang bertanggung jawab
di bidang ketenagakerjaan)
di –

Dengan hormat,

Setelah dilakukan upaya secara maksimal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara :

1. Nama Perusahaan :
2. Jenis Usaha :
3. Alamat :

dengan

1. Nama Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh :
2. Alamat Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh :

dengan duduk permasalahan sebagai berikut :

-
-dst.

Permasalahan di atas telah dirundingkan secara bipartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan, maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 4 ayat (1) dengan ini kami mohon bantuan Saudara untuk mencatat dan membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dimaksud (risalah perundingan terlampir).

Atas perhatian dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Pihak Pengusaha/Pekerja/Buruh/
Serikat Pekerja/Serikat Buruh*)

ttd

(Nama)

*) Coret yang tidak perlu.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 Desember 2008

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA. M.Si.