

KAJIAN HUKUM ATAS PERNYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA KONSILIASI

Oleh:

Rumelda Silalahi

Universitas Darma Agung, Medan

E-Mail:

rumeldasilalahi88@gmail.com

ABSTRACT

This research aims at finding legal studies on conciliation settlement of industrial relations. The method used in this study is sociological juridical, in which the researcher examines based on legislation that regulates the problem by looking directly at the implementation and application of these regulations in practice. Method of data analysis used is analytical descriptive. The research finding shows that in the process of dispute resolution by way of conciliation a new conciliation institution works after the parties submit a written settlement request to the conciliator appointed and agreed by both parties, and the dispute concerning rights, cannot be submitted through this conciliation institution. The conciliator's verdict in the settlement of industrial relations is binding. The conciliation settlement resolves industrial disputes through deliberation, but if conciliation is not reached it will issue a suggestion concluding the conciliator's opinion of the dispute faced by him. Parties who feel disadvantaged for such a proposal have the right to refuse to carry out the content of the lawsuit to the court to the Industrial Relations Court (pursuant to Article 23 paragraph 2 of the Act No. 2 of 2004).

Keywords: *Industrial Relations, Conciliation*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam dunia usaha terdapat dua faktor penggerak yang saling berhubungan satu sama lain yaitu : pekerja dengan pengusaha. Pekerja sebagai elemen penting dalam dunia usaha, karena peran pekerja dalam proses produksi barang atau jasa. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah (Budiono, 2011:8).

Kedudukan baik pekerja maupun pengusaha adalah saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Pekerja membutuhkan pengusaha agar dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, sedangkan pengusaha membutuhkan

pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa sehingga usahanya dapat terus berjalan. Hubungan inilah yang semestinya dapat terjalin dengan baik sehingga dapat tercipta suatu iklim yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Apabila hubungan kerja tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga kedua belah pihak dapat melakukan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Maka akan tercipta iklim kerja yang harmonis antar kedua belah pihak.

Namun apabila hubungan kerja kedua belah pihak tidak dapat berjalan dengan harmonis maka akan menghasilkan potensi terjadinya konflik antar kedua belah pihak, bahkan jika konflik tersebut tidak dapat teratasi maka akan terjadi sebuah kekacauan yang

berakibat buruk terhadap perekonomian kedua belah pihak maupun berimbas pada perekonomian negara.

Terjadinya perselisihan atau sengketa selalu dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia. Dalam subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum yang menyelesaikan perselisihan tersebut. Dengan semakin kompleksnya kehidupan, maka masalah yang timbul juga semakin banyak dan melibatkan berbagai orang. Ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan semakin luas. Salah satu perselisihan yang sering timbul dalam masyarakat adalah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara buruh dan pengusaha atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri. Kalaupun para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Peradilan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan pada masyarakat modern. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, antara lain dengan di undangkannya Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah ada peradilan khusus yang menanganinya yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan para pihak dalam hubungan industrial biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkungannya sekitar kepentingan buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenaga kerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam penyelesaian penyelesaian perselisihan industrial digunakan Hukum Acara yang berlaku di Peradilan Umum, yang biasanya rumit dan panjang. Belum lagi dengan biaya lainnya seperti untuk transportasi ke tempat persidangan di PHI yang hanya ada di kota provinsi, sehingga perlu dicari solusi penyelesaian hubungan industrial. Salah satu diantaranya dengan cara konsiliasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian tentang : Kajian Hukum atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kajian hukum atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yang mana penulis meneliti berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai permasalahan dengan melihat langsung pelaksanaan dan penerapan dari peraturan tersebut dalam praktek. Metode analisis data pada penulisan ini adalah deskriptif analitis dimana dalam proses ini peneliti secara aktif dan subyektif melakukan proses tafsir, interpretasi, dan evaluasi data yang dikumpulkan berdasarkan kerangka teori dan pemahaman yang berkembang saat menafsirkan data.

2. METODE PELAKSANAAN

Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Adalah suatu system yang di dalamnya terdiri rangkaian cara/teknis dari terjadinya hubungan industrial dan penjabaran perihal hak dan kewajiban para pihak, yang kesemuanya itu merupakan materi utama dari Hukum Ketenagakerjaan. Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal: (1) Pembentukan perjanjian kerja/Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan titik

tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/ buruh; (3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah; (4) Berakhirnya hubungan industrial dan; (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya (Soepomo, 1975 : 6 – 7).

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pihak pekerja dengan pemilik perusahaan yang berkepentingan atas proses produksi (Budiono 2011:67). Oleh karena itu hubungan industrial akan sangat berpengaruh terhadap hasil produksi serta pendapatan pekerja maupun perusahaan.

Pelaksanaan hubungan industrial haruslah terjalin secara harmonis, sebab apabila terjadi ketidak harmonisan hubungan industrial akan menimbulkan masalah ketenagakerjaan. Jika terjadi permasalahan dalam hubungan industrial maka harus secepatnya diselesaikan dengan tepat guna.. Sebab bila ditunda-tunda akan menambah permasalahan dikemudian hari. Terlebih lagi sekarang ini bahwa praktek hubungan industrial suatu negara juga menjadi kepedulian masyarakat internasional yang ada kaitannya dengan masalah hak asasi manusia juga perdagangan internasional.

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara industrialnyapun cenderung untuk berbeda antara satu negara dengan negrara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, maka hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan

bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-Undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila. Karenanya secara normatif aturan hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: Bipartie, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Bipartit

Lembaga Bipartit merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, undang-undang ini memberi peluang untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/kekeluargaan antara pekerja/buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat antara lain mengenai; nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil

perundingan, serta tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama tersebut.

b. Mediasi

Mediasi merupakan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif dan dapat membantu dalam situasi konflik untuk mengkoordinasikan aktifitas mereka sehingga lebih efektif dalam proses tawar menawar.....bila tidak ada negosiasi.....tidak ada mediasi (Said Faisal dalam As'adi 2012:3).

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dapat digunakan Lembaga Mediasi. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Pengangkatan seorang Mediator haruslah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan minimal berpendidikan S-1. Untuk pengangkatan dan akomodasinya Mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sesuai ketentuan Pasal 10 dan 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediator dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si pekerja/buruh, harus telah mempelajari duduk perkara sengketa yang akan dibawa pada pertemuan para pihak yang bersengketa. Proses mediasi sangat cepat,

tidak lebih dari 30 hari kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut.

c. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota (Jehani, 2006 : 3).

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Muslikhudin, 2011:90).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima penyelesaian dari konsiliator.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri

setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

c. Arbitrase

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.

Arbiter diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan, untuk kualifikasi seorang arbiter Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui Pasal 31 Ayat 1 menentukan persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Arbiter adalah sebagai berikut: (1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) Cakap melakukan tindakan hukum; (3) Warga negara Indonesia; (4) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima tahun); (5) Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S-1); (6) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter; (7) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan; (8) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan. Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 44 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka seorang Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 membagi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi dua bagian, yaitu (1) non litigasi atau yang biasa disebut ADR (Alternatif Dispute Resolution) dan (2) litigasi yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan dua-duanya itu adalah dalam fungsinya sebagai alternatif (lilihan). Namun demikian kenyataannya yang non litigasi seperti bipartite, mediasi, dan arbitrase tidak difungsikan secara tepat guna sebagai alternative penyelesaian, dan sepertinya undang-undang menggiring pihak yang bersengketa untuk berperkara di PHI.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara arbitrase dibutuhkan waktu 30 hari dan perpanjangan 14 hari. Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu: Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai

perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Muslikhudin, 2011:90).

Pengadilan Hubungan Industrial

PHI adalah “Pengadilan khusus” dalam system Peradilan Umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang meliputi: (1) Perselisihan hak; (2) Perselisihan Kepentingan; (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja. Peradilan Hubungan Industrial ini sangat diharapkan oleh pekerja/ buruh untuk mampu mengatasi kekecewaan mereka terhadap Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P4P/P4D) yang pada saat keberadaannya dinilai sangat lamban, bertele-tele dan tidak pasti. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam rangka mencapai tujuan system peradilan yang adil, cepat, murah dan berkepastian hukum mengatur bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan diawali dari perundingan bipartit, proses mediasi, proses Peradilan Hubungan Industrial, dan Banding Ke Mahkamah Agung.

Seperti diatur oleh Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tugas dan kewenangan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah memeriksa dan memutuskan perkara hubungan industrial untuk: (1) perselisihan hak; (2) perselisihan kepentingan; (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja dan (4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan. Secara normatif proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diharapkan

dapat memenuhi tujuan system peradilan yang adil, cepat, dan murah. Terutama dengan adanya ketentuan bahwa proses penyelesaian perkara dari mulai perundingan bipartit sampai putusan final dari PHI dan MA harus tuntas dalam tempo 150 hari yang setidaknya diharapkan dapat memenuhi target cepatnya penyelesaian perkara.

Seperti diatur Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, batasan waktu bagi Hakim di tingkat P.N (Pengadilan Negeri) untuk penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, tetapi karena proses administrasi perkara yang sangat lamban terutama dikarenakan tidak ada diatur waktu secara limitatif oleh undang-undang, maka penerbitan dan penyerahan salinan perkara kepada para pihak menjadi berlarut-larut. Untuk mendapat salinan putusan perkara dari panitera pengganti lamanya rata-rata 3 (tiga) bulan, terhitung sejak perkara diputuskan..

Seperti diatur Pasal 112 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam hal kasasi ke MA (Mahkamah Agung) batasan waktu bagi Kepaniteraan PHI pada PN untuk menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal permohonan kasasi. Tapi kenyataannya dapat memakan waktu berkisar 3 (tiga) hingga 6 (enam) bulan. Alasan yang dominan, dikarenakan memori atau kontra memori kasasi belum diserahkan ke panitera.

Selanjutnya apa yang diatur Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam hal pemeriksaan perkara kasasi di MA (Mahkamah Agung), pernyataan penyelesaian perselisihan hak atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) palong lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan kasasi. Seperti dijelaskan

oleh U.Wiyono bahwa, seandainya konsisten dengan waktu yang telah ditentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seharusnya sampai Putusan Mahkamah Agung hanya membutuhkan waktu 140 hari yaitu; 30 hari untuk proses penyelesaian di Bipartit, 30 hari untuk proses di Mediasi, 50 hari untuk berproses di PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan 30 hari untuk berproses di MA (Mahkamah Agung). Tapi kenyataannya berlangsung dalam waktu yang sangat lama, salinan putusan kasasi diterima oleh para pihak dalam waktu rata-rata 2 (dua) tahun per kasus. Penyebab utamanya adalah waktu yang dibutuhkan proses administrasi yang meliputi (penunjukan hakim kasasi, pembuatan salinan putusan kasasi, pengiriman salinan putusan kasasi ke P.N (Pengadilan Negeri), hingga pemberitahuan putusan kasasi kepada para pihak biasanya memakan waktu cukup lama) dikarenakan undang-undang tidak menentukan batas waktu secara jelas dan tegas untuk waktu proses administrasi dimaksudkan.

Kesulitan akan berlanjut pada masalah eksekusi untuk kasus-kasus perselisihan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dari MA (Mahkamah Agung). Penyebab sulitnya eksekusi terutama dikarenakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara khusus tentang eksekusi.. Selain itu nyatanya Hukum Acara Perdata tidak akomodatif terhadap kenyataan pekerja/buruh, terutama dalam hal syarat-syarat peletakan sita jaminan, sita eksekusi atau pelaksanaan eksekusi yang sulit dan membutuhkan biaya yang mahal.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian tahap pertama adalah melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dan atau serikat

pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Tahap kedua bila perundingan bipartit gagal dilanjutkan dengan menggunakan lembaga mediasi atau konsiliasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya bila tahap perundingan bipartit dan juga tahap mediasi atau konsiliasi gagal untuk penyelesaian perselisihan maka tahapan ketiga adalah pihak berkepentingan mengajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Pengadilan Hubungan Industrial adalah "Pengadilan Khusus" dalam Peradilan Umum yang menangani proses penyelesaian perselisihan industrial. Sebagai konsekuensi logis dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak mengatur secara khusus tentang Hukum Acara PHI dan berdasarkan Pasal 57 undang-undang ini Hukum Acara yang berlaku di lingkungan PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, artinya secara umum harus menggunakan aturan beracara dalam HIR atau Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata. Secara umum proses penyelesaian di P.H.I mulai dari pengajuan gugatan (pembuatan gugatan, pendaftaran, pembacaan), jawaban, replik, duplik, pembuktian (surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah), kesimpulan/konklusi, putusan perkara, hingga eksekusi putusan adalah mengikuti HIR. Perbedaan hanya dalam hal: (a) biaya yang digratiskan untuk perkara di bawah nilai Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah) karena disubsidi pemerintah sebesar Rp. 7.500.000/ setiap perkara; (b) adanya Hakim Ad hoc yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator disini adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam untuk menyelesaikan perselisihan diantara serikat pekerja/buruh dalam perusahaan.

Konsiliator dapat memberikan konsiliasi apabila telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Syarat menjadi Konsiliator adalah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S 1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- i. Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator. Para pihak dapat mengetahui nama Konsiliator yang akan dipilih dan

disepakati adalah dari daftar nama Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan yang mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta bukti pendaftaran. Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka :

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran;
- d. Pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;
- e. Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di PHI.
- f. Sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau

beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator harus ikut aktif dalam menghasilkan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undang-undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Yang perlu diperhatikan bahwa, berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator. Para pihak dapat mengetahui nama Konsiliator yang akan dipilih dan disepakati adalah dari daftar nama Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan yang mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para

pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta bukti pendaftaran.

Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka :

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi
- c. pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- d. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran
- e. Pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;
- f. Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di PHI.
- g. Sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Upaya Hukum Jika Putusan Akhir Konsiliator Tidak Diterima Salah Satu Pihak dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam pengajuan gugatan maka harus disertai dengan lampiran risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi. Apabila gugatan tidak melampirkan risalah penyelesaian maka hakim PHI diwajibkan mengambil gugatan kepada pihak penggugat. Selanjutnya penggugat

dapat setiap kapanpun mencabut gugatannya sebelum pihak tergugat memberikan jawaban. Jika sudah ada jawaban dari pihak tergugat maka pencabutan gugatan harus disetujui oleh pihak tergugat.

Adapun tugas dan wewenang PHI yaitu :

- a. Memeriksa dan memutus tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Memeriksa dan memutus tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Memeriksa dan memutus tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Memeriksa dan memutus tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam pengambilan keputusan, maka majelis hakim harus memuat :

- a. Kepala putusan berbunyi “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”;
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Aturan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Jika perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka Pengadilan wajib memutus terlebih

dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Putusan PHI tentang perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja memiliki kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung paling lama 14 hari kerja terhitung :

- a. Bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;
- b. Bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri setempat paling lama 14 hari sejak penerimaan permohonan kasasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Berbeda dengan mediasi yang dapat menyelesaikan segala jenis perselisihan, dalam konsiliasi ada pengecualian, yaitu perselisihan hak. Perselisihan hak hanya dapat diselesaikan melalui lembaga bipartite, mediasi atau PHI.

Dibandingkan dengan Undang-undang Perburuhan yang lama, penyelesaian melalui jalur konsiliasi; peranan konsiliator mirip dengan pegawai perantara pada Dinas Ketenagakerjaan. Bedanya terletak pada pejabatannya, yaitu bersifat *adhock*, bukan pejabat pemerintah seperti pegawai perantara (Damanik, 2007 : 45)..

Lembaga konsiliasi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah, akan tetapi apabila tidak tercapai konsiliator akan mengeluarkan anjuran yang berisi pendapat konsiliator atas perselisihan yang dihadapkan kepadanya. Karena pendapat yang dikeluarkan oleh

konsiliator tersebut hanya berupa anjuran, dan bukan putusan, maka para pihak yang terkait dalam perselisihan tersebut tidak wajib untuk memenuhi anjuran. Pihak yang merasa dirugikan atas anjuran tersebut berhak menolak melaksanakan isi anjuran dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dapat dilakukan, maka konsiliator membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya ke Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti Perjanjian Bersama. Konsiliator harus sudah menyelesaikan dan atau mengeluarkan anjuran atas perselisihan dalam jangka waktu 30 hari terhitung sejak lembaga konsiliasi menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dalam penyelesaian sengketa dengan melalui proses konsiliasi, lembaga konsiliasi baru bekerja setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh kedua belah pihak, serta perselisihan yang menyangkut hak, tidak dapat diajukan melalui lembaga konsiliasi ini.
2. Putusan konsiliator dalam penyelesaian hubungan industrial adalah mengikat. Lembaga konsiliasi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah, akan tetapi apabila tidak tercapai konsiliasi akan mengeluarkan anjuran yang berisi pendapat konsiliator atas perselisihan yang dihadapkan kepadanya. Karena pendapat yang dikeluarkan oleh konsiliator tersebut hanya berupa anjuran, dan bukan putusan, maka para pihak yang terkait dalam perselisihan tersebut tidak wajib untuk memenuhi anjuran. Pihak

yang merasa dirugikan atas anjuran tersebut berhak menolak melaksanakan isi anjuran gugatan ke pengadilan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Upaya hukum yang dapat dilakukan jika putusan akhir konsiliator tidak dapat diterima oleh salah satu pihak yang berperkara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (sesuai Pasal 23 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004).

Saran

1. Penyelesaian sengketa melalui konsiliasi harus didasarkan pada asas musawarah dan mufakat.
2. Perlu kesadaran serta keinginan para pihak untuk benar-benar ingin menyelesaikan perselisihannya dengan menggunakan konsiliasi memiliki peranan yang besar bagi kelancaran serta keberhasilan konsiliasi itu sendiri.

3.

5. DAFTAR PUSTAKA

As'adi. *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Budiono, Abdul, R. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks, 2011.

Damanik Sehat, *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publishing, 2007.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Jambatan, 1975.

Jehani Libertus. *Panduan Hukum Pekerja, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta : Visimedia, 2006.

Muslikhudin. *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Semarang : PHI/PHK BP3TK Jateng, 2011.