

## PERNYELESAIAN SECARA KONSILIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU No. 2 TAHUN 2004

Oleh : *Tris Widodo*

### *Abstrak*

*Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kekuatan hukum atas keputusan akhir konsilator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan jika putusan akhir konsilator tidak diterima oleh salah satu pihak yang berperkara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kepustakaan yaitu metode penelitian yang didasarkan pada tinjauan literatur dan metode lapangan (Field Research) adalah kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya penyelesaian perselisihan secara konsiliasi tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Proses konsiliasi berakhir berdasarkan persetujuan para pihak yang bersengketa, persetujuan ini juga harus tetap bersifat rahasia (confidential) kecuali ada kesepakatan lain. Atau bisa juga atas laporan konsilator yang menyatakan bahwa proses konsiliasi tidak berhasil. Atau adanya pernyataan salah satu pihak yang menyatakan bahwa konsiliasi tidak diperlukan lagi sebab tidak membawa hasil yang diharapkan. Upaya hukum yang dapat dilakukan jika putusan akhir konsilator tidak diterima oleh salah satu pihak yang berperkara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.*

**Kata kunci :** *konsiliasi dan perselisihan hubungan industrial*

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu

membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik (pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Demikian juga Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945 hasil amandemen kedua merumuskan bahwa : setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu secara umum pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan oleh ketidaksepakatan dalam hal hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja. Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan adalah bahwa pekerja yang dimaksudkan bukan orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa : Tenaga kerja adalah setiap orang

yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Abdul Khakim, 2003:6)

Dalam penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 tersebut menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja meliputi: tenaga kerja yang bekerja guna menghasilkan barang atau jasa yang bercirikan dari hubungan kerja tersebut adalah melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan. Dari pengutipan tenaga kerja tersebut dapat dipahami bahwa pekerja melakukan tugas pekerjaannya adalah berdasarkan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dengan pengusaha memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Misalnya hak pekerja yaitu berhak mendapatkan upah, sedangkan pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja. Hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat aturan-aturan yang harus dipenuhi oleh para pihak biasanya tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hubungan perkerja dan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada kalanya hubungan tidak terjalin komunikasi yang baik karena ada perbedaan kepentingan, atau salah satu pihak melanggar perjanjian kerja sehingga menimbulkan perselisihan diantara mereka. Jika permasalahan/perselisihan ketenaga-kerjaan tidak diselesaikan dengan baik maka akan timbul perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan yang sering disebut perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU No.2 Tahun 2004). Dalam hal ini terjadi perselisihan di perusahaan hendaknya segera diselesaikan sehingga tidak menimbulkan ekses yang negatif terhadap perusahaan tersebut. Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan

sudah diatur dalam undang-undang yakni UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah lembaga yang telah ditentukan oleh undang-undang. Menurut UU No. 2 tahun 2004 menetapkan bahwa ada dua lembaga yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni lembaga pengadilan (litigasi) dan lembaga di luar pengadilan (non litigasi). Ada empat cara yang bisa dilakukan dalam perundingan atau penyelesaian perselisihan di luar pengadilan (non litigasi) yaitu melalui bipartit, arbitrase, mediasi dan konsiliasi.

Konsiliasi adalah salah satu lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seorang yang secara profesional sudah dapat di buktikan keahliannya, konsiliator dalam proses konsiliasi ini, memiliki peran yang cukup berarti, oleh karenanya mengenai duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, dan setelah menerima saran pejabat ketenagakerjaan setempat, para pihak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi. Pemilihan konsiliator dilakukan dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi ketenagakerjaan setempat. Permintaan penyelesaian melalui konsiliator yang dipilih oleh para pihak dilakukan dengan kesepakatan tertulis. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 17 dan 18 UU No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi ini harus tuntas dalam waktu 30 hari kerja, terhitung sejak menerima permintaan dari salah satu pihak atau para pihak yang berperkara

dalam satu perusahaan.

Apabila dalam perundingan di tingkat konsiliasi ini terjadi kesepakatan para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak berperkara. Selanjutnya didaftarkan di PHI untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Sebaliknya apabila tidak terjadi kesepakatan, maka pihak yang merasa kurang puas atau tidak sesuai dengan tuntutananya dapat mengajukan surat gugatan ke PHI.

Dengan uraian di atas tersebut, maka penulis dalam penelitian ini akan membahas mengenai efektivitas konsiliasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu perselisihan yang berdampak sangat luas, baik bagi pekerja, pengusaha, bahkan perekonomian negara.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Adapaun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kekuatan hukum mengikat atas keputusan akhir konsilator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan jika putusan akhir konsilator tidak diterima oleh salah satu pihak yang berperkara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **1.3. Metode Penelitian**

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan (*Library Research*) dan metode lapangan (*Field Research*). Adappun analisis data yang diigunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, yaitu hanya menggambarkan saja dari hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok permasalahan dikaitkan dengan undang-undang yang berlaku saat ini. Sedangkan data yang sudah dianalisis akan disajikan yaitu dengan memberikan komentar-

komentar dan tidak menggunakan angka-angka, maka dari analisis data tersebut penulis diharapkan dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dalam penelitian.

## **2. Uraian Teoritis**

### **2.1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.”

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja,
- b. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain,
- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain,
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **2.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

1). Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak, misalnya pekerja telah melakukan pekerjaan dengan baik dan benar tetapi pengusaha tidak membayar upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan maka pada saat itu pekerja mempunyai kewenangan untuk menuntut haknya.

2). Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3). Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan PHK merupakan masalah yang sering terjadi. Oleh karena itu perlindungan mengenai PHK paling banyak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan karena masalah PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya.

4). Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan,

karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang sebaiknya ditempuh adalah dengan jalan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), memungkinkan penyelesaian sengketa Tenaga Kerja diluar pengadilan. Berikut lebih jelasnya.

#### **a. Penyelesaian Melalui Bipartie**

Pasal 6 dan Pasal 7 UUPPHI memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Pada dasarnya, lembaga bipartide ini merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Keberadaan lembaga ini diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan ketentuan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartide (Soedardji, 2008:36). Dengan kata lain, penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga (Juanda Pangaribuan, 2005:8).

Dalam penyelesaiannya melalui bipatride ini, dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari. Hal ini wajib dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja di dalam mereka menyelesaikan perselisihan (Soedardji, 2008:54). Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.

### **b. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Dalam UUPPHI disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral (Juanda Pangaribuan, 2005:12).

Mediator berperan dalam proses di mana pihak ketiga berusaha mendorong serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai suatu persetujuan. Namun, mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak diperkenankan untuk mengambil keputusan, haruslah bersifat netral, dan tidak memihak, serta hanya boleh mendegarkan, mengusulkan, menghubungkan, membujuk, dan menasehati. Keputusan perselisihan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yang bertentangan (D. Koeshartono, 2005:85)

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UUPPHI dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan

duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Definisi konsiliasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator resmi (Juanda Pangaribuan, 2005:16)

Konsiliator sendiri merupakan pejabat Konsiliasi yang bukan dari pejabat pemerintah, melainkan dari swasta (Soedardji, 2008:55) yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 UUPPHI. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) 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 ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan konsiliator 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 untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

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.

#### **d. Penyelesaian Melalui Arbitrase**

UUPPHI telah mengintrodusir Arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk

menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Soedardji, 2008:56)

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan kosolasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsoliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis (Juanda Pangaribuan, 2005:22)

Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) UUPPHI berbunyi :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. cakap melakukan tindakan hukum
- c. warga negara Indonesia
- d. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- e. pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1)
- f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g. menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan
- h. memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Menurut ketentuan Pasal 44 UUPPHI, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di ekekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan

Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf>

### **3. Pembahasan**

#### **3.1. Kekuatan Hukum Mengikat atas Keputusan Akhir Konsilator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Konsiliasi adalah cara penyelesaian sengketa secara damai dengan melibatkan pihak ketiga. Prosedur konsiliasi dilaksanakan secara sukarela. Artinya para pihak dapat menempuh cara ini apabila kedua belah pihak setuju, dan pelaksanaannya bersifat rahasia. Namun demikian, pelaksanaan tersebut tidak mengurangi hak masing-masing pihak untuk melangkah ke proses atau tata cara penyelesaian lebih lanjut. Cara penyelesaian sengketa seperti ini dapat dilaksanakan setiap saat. Begitu pula para pihak dapat mengakhirinya setiap saat manakala prospek penyelesaiannya gagal. Manakala diakhiri pihak pemohon dapat mengajukan pembentukan panel untuk mengakhiri sengketa.

Konsiliasi menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan tujuan akhir terwujudnya perdamaian di antara pihak-pihak yang bersengketa. Pelaksanaan konsiliasi ini dapat dilaksanakan pada tiap tingkat peradilan yang sedang berlangsung, baik di luar maupun di dalam pengadilan asalkan sengketa tersebut belum mendapat putusan hakim. Konsiliasi merupakan langkah awal perdamaian sebelum sidang pengadilan dilaksanakan. Dalam upaya menyelesaikan sengketa, konsiliasi tidak harus mengadakan pertemuan dan pembicaraan dengan kedua belah pihak di suatu tempat, tapi bisa dihasilkan *shuttle*

*negotiation* antara pihak. Putusan yang diambilnya menjadi resolusi yang dapat dipaksakan kepada kedua belah pihak.

Penyelesaian perkara melalui konsiliasi biasanya dihubungkan dengan Pasal 130 HIR dan Pasal 154 RBg yang berisi sebagai berikut:7 Pertama, jika pada hari yang ditentukan, kedua belah pihak datang, maka Pengadilan Negeri mencoba dengan perantaraan keduanya akan memperdamaikan mereka; Kedua, jika perdamaian yang demikian itu terjadi maka tentang hal-hal yang diperdamaikan diperbuat sebuah akte, dan kedua belah pihak diwajibkan untuk mentaati perjanjian yang diperkuat itu, dan surat (akta) itu akan berkekuatan hukum dan akan diperlakukan sebagai putusan hakim yang biasa; Ketiga, tentang keputusan yang demikian itu tidak diizinkan orang minta apel; Keempat, jika pada waktu dicoba akan memperdamaikan kedua belah pihak itu perlu memakai seorang juru bahasa, maka dalam hal itu dituntut peraturan pasal yang berikut. Akta yang dimaksud adalah akta *van vergelijk* atau akta *van dading*.

Konsiliasi juga dihubungkan dengan Pasal 1851 KUH Perdata di dalam melaksanakan perdamaian yang mempunyai unsur-unsur: Pertama, adanya persetujuan antara para pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan menurut Pasal 1321 KUH Perdata kesepakatan tidak sah kalau dibuat dengan kekhilafan (*dwaling*), paksaan (*dwang*) atau dengan cara penipuan (*bedrog*); Kedua, persetujuan untuk melakukan sesuatu harus sesuai dengan Pasal 1851 KUHPerdata yakni untuk menyerahkan suatu barang; Ketiga, persetujuan atau perdamaian atas sengketa yang ada sebagaimana tersebut dalam Pasal 1851 KUH Perdata, yaitu perdamaian atas perkara yang telah ada baik yang sedang berjalan di pengadilan maupun yang diajukan ke pengadilan sehingga tidak menjadi perkara di pengadilan; Keempat, apabila terjadi maka perdamaian itu harus diwujudkan dalam sebuah akta tertulis yang disebut dengan *acte van dading* atau *acte vergelijk*. *Acte van vergelijk* dibuat dengan persetujuan hakim, sedangkan *acte van dading* dibuat tanpa persetujuan hakim.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa konsiliasi yang tidak mengikat adalah alat yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan apabila permasalahannya melibatkan para ahli atau masalah hukum, bukan mempermasalahkannya melibatkan para ahli atau masalah hukum bukan mempermasalahkannya hal tanggung jawab, pihak dalam berselisih tersebut adalah badan pemerintah atau pemberi jaminan (*insure*), para pihak bermaksud untuk tetap menjaga masalahnya tertutup dan rahasia, para pihak memiliki penilaian berbeda atas masalah tersebut, berdasarkan perbedaan penterjemahan hukum atau perbedaan kesimpulan atas suatu fakta yang telah disepakati.

### **3.2. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Jika Putusan Akhir Konsilior Tidak Diterima oleh Salah Satu Pihak yang Berperkara dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Upaya hukum yang dapat dilakukan jika putusan akhir konsilior tidak diterima oleh salah satu pihak yang berperkara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berbeda dengan lembaga mediasi yang bersifat wajib, sedangkan lembaga konsiliasi merupakan pilihan. Sebagai lembaga pilihan, konsiliasi hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga tersebut. Dengan demikian, apabila upaya bipartite gagal, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih upaya penyelesaian yang mereka inginkan, apakah konsiliasi atau melalui pengadilan.

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

Bila para pihak sepakat memilih jalur konsiliasi maka para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang wilayah kerjanya tempat pekerja/buruh bekerja. Daftar konsiliator dapat dilihat pada instansi tenaga kerja setempat. Konsiliator setelah menerima permintaan secara tertulis dari para pihak selambat-lambatnya 7 hari kerja konsiliator harus sudah mempelajari posisi kasus, dan selambat-lambatnya pada hari kedelapannya harus sudah melakukan sidang konsiliasi pertama. Konsiliator paling lambat 30 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian melalui konsiliasi oleh para pihak, harus sudah menyelesaikan tugasnya.

Konsiliator juga sama dengan mediator dapat memanggil seseorang untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna dimintai keterangan sebagai saksi atau saksi ahli. Seorang saksi yang dimintai keterangan dalam sidang konsiliasi wajib memberikan keterangan termasuk mengenai pembukuan yang berkaitan dengan pekerja/buruh seperti surat perintah lembur, pembukuan tentang upah dan sebagainya. Saksi ahli yang dipanggil adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dibidangnya dan dapat juga saksi ahli tersebut dari Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan. Seorang yang dipanggil untuk hadir sebagai saksi atau ahli wajib hadir, bila saksi atau ahli tersebut tidak datang untuk memenuhi panggilan konsiliator dan tidak bersedia memberikan kesaksian maka saksi atau saksi ahli tersebut dapat dikenai pidana

sebagaimana diatur dalam Pasal 122 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan ancaman pidana kurungan paling singkat 1 bulan paling lama 6 bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Alur sidang konsiliasi pada dasarnya adalah sama dengan sidang mediasi. Dalam sidang konsiliasi juga apa bila terjadi kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Kesepakatan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha dalam sidang konsiliasi yang dituangkan dalam perjanjian bersama tersebut bukan merupakan produk lembaga yudikatif dalam hal ini Pengadilan hubungan industrial maka agar memiliki kekuatan fiat eksekusi perjanjian bersama tersebut harus didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dimana perjanjian dibuat, dan akan mendapat-kan akta bukti pendaftaran yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dari perjanjian bersama tersebut.

Demikian juga dalam hal sidang konsiliasi para pihak tidak mencapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang berisi saran dan pendapat tentang penyelesaian peselisihan para pihak. Dalam tenggang waktu selambatlambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama para pihak harus sudah menerima anjuran konsiliator, dan selambatlambatnya dalam waktu 10 hari kerja setelah para pihak menerima anjuran konsiliator maka para pihak harus sudah mengajukan pendapat apakah menerima atau menolak anjuran konsiliator tersebut, bagi pihak yang tidak mengajukan pendapat maka dianggap menolak anjuran konsiliator tersebut, dan pihak yang menolak anjuran konsiliator maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Dalam hal anjuran konsiliator diterima oleh kedua belah pihak maka konsiliator dalam waktu paling lambat 3 hari kerja sejak anjuran konsiliator disetujui para pihak harus membantu

membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Sebagaimana disebut di atas anjuran konsiliator bukan produk yudikatif dalam hal ini pengadilan hubungan industrial maka agar memiliki kekuatan fiat eksekusi perjanjian bersama tersebut harus didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dimana perjanjian bersama tersebut dibuat, dan akan mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dari perjanjian bersama tersebut.

Bila salah satu pihak melanggar perjanjian bersama yang telah didaftar tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama tersebut didaftarkan, namun bila pemohon eksekusi tinggal di luar wilayah pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama tersebut didaftarkan maka permohonan eksekusi dapat diajukan melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat pemohon eksekusi tinggal atau berdomisili untuk diteruskan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian kesepakatan bersama tersebut didaftarkan (vide Pasal 23 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1. Kesimpulan**

1. Kekuatan hukum mengikat atas keputusan akhir konsilator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, dimana konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Semua hasil

akhir konsiliasi dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan. (Pasal 20 dan 25 UU No. 2 Tahun 2004, jo. Permenakertrans No. PER-10/MEN/V/2005).

2. Bila salah satu pihak melanggar perjanjian bersama yang telah didaftar tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama tersebut didaftarkan, namun bila pemohon eksekusi tinggal di luar wilayah pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian bersama tersebut didaftarkan maka permohonan eksekusi dapat diajukan melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat pemohon eksekusi tinggal atau berdomisili untuk diteruskan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat perjanjian kesepakatan bersama tersebut didaftarkan (vide Pasal 23 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).
3. Demikian juga dalam hal sidang konsiliasi para pihak tidak mencapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang berisi saran dan pendapat tentang penyelesaian peselisihan para pihak. Dalam tenggang waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama para pihak harus sudah menerima anjuran konsiliator, dan selambat-lambatnya dalam waktu 10 hari kerja setelah para pihak menerima anjuran konsiliator maka para pihak harus sudah mengajukan pendapat apakah menerima atau menolak anjuran konsiliator tersebut, bagi pihak yang tidak mengajukan pendapat maka dianggap menolak anjuran konsiliator tersebut, dan pihak yang menolak anjuran konsiliator maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

#### **4.2. Saran**

1. Perlunya penyelesaian sengketa melalui konsiliasi untuk mencapai kesepakatan bersama diantara para pihak, selain

menutup kemungkinan menumpuknya berkas perkara di pengadilan, juga dapat dijadikan sarana dalam memecahkan persengketaan secara damai yang diterima dan mengikat para pihak yang bersengketa.

2. Pada prinsipnya bentuk penyelesaian sengketa dengan menggunakan lembaga konsiliasi adalah merupakan terjemahan dari karakter budaya bangsa Indonesia yang selalu mengedepankan semangat kooperatif. Semangat kooperatif sudah mengakar sehingga nuansa musyawarah selalu dihadirkan dalam setiap upaya menyelesaikan setiap sengketa dalam masyarakat melalui upaya musyawarah untuk mencapai mufakat.

#### **Daftar Pustaka**

- Agusmidah, 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan.
- Damanik Sehat, 2007. *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Jakarta .
- Husni, Lalu, 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jehani, Libertus, 2006. *Hak-hak pekerja Bila di PHK*. Visi Media, Jakarta.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Koeshartono, D dan M. F. Shellyana Junaedi, 2005. *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*. Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Pangaribuan, Juanda, 2005. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.

- Prinst, Darwan, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman, 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Soedardji, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2003. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soepomo, Imam. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie II, 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta Peraturan Pelaksanaannya.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.