

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dapat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan dapat menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga pengadilan hubungan industrial yang diatur dalam undang-

undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan, selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang tersebut hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian biparti ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian pemerintah

dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Lahirnya Undang-undang Pengadilan Hubungan Industrial Nomor. 2 Tahun 2004 ini bertujuan untuk menjamin penyelesaian perselisihan industrial yang adil, cepat dan murah. Berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui P4P/D (Pantia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah). Dalam hal ini sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkup peradilan umum atau biasa disebut pengadilan negeri. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, merombak total sistem penyelesaian perburuhan yang telah ada sebelumnya. Undang-undang ini membagi jenis perselisihan industrial menjadi empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Meski pada tahap awal penyelesaian perselisihan diisyaratkan harus menempuh mekanisme bipartit, namun pembagian

keempat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya.

Merujuk pada pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaaan 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 kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam berbagai tahap. Tahap yang pertama yang wajib dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antar pengusaha dan pekerja adalah melakukan musyawarah dengan mufakat. Penyelesaian yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang tidak merugikan kedua belah pihak. Penyelesaian secara bipartit diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak menempuh penyelesaian alternatif yang lain. Hal ini berarti sebelum para pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga, guna menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara para pihak, maka terlebih dahulu harus melalui tahap perundingan yang biasanya disebut bipartit.

Tahapan penyelesaian perselisihan melalui bipartit, para pihak harus menyelesaikan dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak perundingan dimulai. Jika dalam waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan namun tidak terjadi kesepakatan dalam perundingan yang telah dilakukan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Semua jenis

perselisihan hubungan industrial ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit, apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, maka dibuat kesepakatan secara tertulis yang disebut dengan persetujuan bersama (PB). Selanjutnya persetujuan bersama tersebut dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), namun apabila perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbeda dengan penyelesaian gugatan pada pengadilan negeri pada umumnya, dimana dalam setiap pengajuan permohonan gugatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial para pihak harus melampirkan risalah yng dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator. Untuk mendapatkan risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator para pihak harus melalui perundingan yang namanya bipartit dengan dibuktikan adanya berita acara perundingan kedua belah pihak yang berselisih.

Permohonan gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepada pengadilan hubungan industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja. Dalam permohonan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial, baik itu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, maka penggugat diwajibkan untuk melampiri dengan risalah penyelesaian yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator pada proses tahap mediasi atau konsiliasi, yang mana dalam proses ini dilalui diluar pengadilan. Apabila penggugat yang berselisih tidak melampirkan risalah yang dikeluarkan oleh

mediator atau konsiliator maka pengadilan akan mengembalikan gugatan penggugat dengan catatan bahwa gugatan harus dilengkapi atau dilampiri dengan risalah.

Risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator tersebut menjadi syarat mutlak dalam setiap pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial, dengan kata lain bahwa risalah tersebut bukan berarti harus dipertimbangkan dalam putusan pengadilan, sebagaimana kasus perburuhan yang dialami oleh pekerja sdr. Hery Setiawan, Wasis dan M. Wayan, yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan PT. Mitra Alam Persada, yang mana risalah yang dikeluarkan oleh mediator pada Pemerintah Kota Surabaya Dinas Tenaga Kerja Nomor 54/PHK/VI/2013, pada intinya menganjurkan bahwa pemberhentian yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak sah dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

Merujuk pada anjuran risalah yang telah dikeluarkan oleh mediator sebagaimana tersebut diatas, seharusnya putusan hakim itu mempertimbangkan anjuran tersebut, karena sebagaimana kita ketahui bersama untuk mendapat risalah itu membutuhkan waktu yang lama, mulai dari tahap bipartit yang belum tentu selesai 30 hari dan proses tripartit disnaker yang belum tentu juga selesai dalam jangka waktu 30 hari, namun risalah yang dikeluarkan hanya menjadi lembaran tanpa masuk dalam pertimbangan hukum dalam putusan, sebagaimana putusan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Penggugat Hery Setiawan, Wasis, yang telah memperoleh putusan *incracht* di Pengadilan Hubungan Industrial, dalam pertimbangan hukumnya risalah yang telah

dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator tidak masuk atau disinggung sama sekali dalam *ratio decidendi* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana Putusan Nomor : 04/G/2014/PHI. Sby.

Berbeda halnya dengan permohonan gugatan perdata di Pengadilan Negeri yang tidak ada syarat formal untuk melampirkan risalah atau anjuran dalam bentuk apapun sebagaimana diatur di pengadilan hubungan industrial, penggugat hanya dapat mengajukan gugatan secara tertulis atau secara lisan sebagaimana diatur dalam pasal 118 Herziene Inlandsch Reglemen (HIR), menyatakan "*Jika penggugat tidak cakap menulis, maka tuntutan boleh diajukan secara lisan kepada ketua pengadilan negeri; Ketua itu akan mencatat tuntutan itu atau menyuruh mencatatnya*" akan tetapi sebelum hakim memeriksa gugatan penggugat/pokok perkara yang telah didaftarkan di kepaniteraan pengadilan, hakim mempunyai kewajiban memanggil para pihak untuk melakukan musyawarah atau mediasi terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh para pihak. Apabila hakim yang ditunjuk sebagai mediator pada saat itu, tidak mampu mendamaikan para pihak yang bersengketa maka hakim menawarkan untuk mediasi lanjutan. Selanjutnya apabila tidak terjadi kesepakatan untuk berdamai maka hakim akan memeriksa pada pokok perkara sesuai dengan gugatan yang diajukan oleh pihak penggugat.

Dalam proses mediasi perselisihan penyelesaian hubungan industrial, yang mana proses mediasi bisa dilakukan kalau satu pihak yang merasa dirugikan mengajukan pengaduan kepada disnaker setempat, bahwa telah terjadi perselisihan dan telah dilakukan perundingan bipartit akan tetapi gagal atau tidak

terjadi kesepakatan. Tahapan proses ini wajib dilakukan oleh para pihak yang ingin mengajukan gugatan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Didorongnya perselisihan perburuhan ke ranah formal pada sebuah lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, yakni dengan lahirnya Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, mau tidak mau memaksa pekerja maupun pengusaha harus menempuh jalur tersebut, sehingga perlu untuk mengukur keefektifan jalur penyelesaian perselisihan perburuhan di lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan mengaitkannya dengan ketentuan pasal 4 ayat 2 Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan : *“Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan”*.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang diatas dapat ditarik isu hukum sebagai berikut:

1. Fungsi risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Konsekuensi yuridis risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator terhadap proses peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis fungsi risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. Untuk menganalisis konsekuensi yuridis risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator terhadap proses peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran terhadap upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama bagi pihak yang ingin mengajukan sengketa atau perselisihan dibidang perburuhan baik diluar pengadilan maupun didalam pengadilan hubungan industrial.

1.5. Kajian Pustaka

1.5.1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan menurut bahasa Indonesia berasal dari kata selisih yang berarti beda atau kelainan. Dari kata tersebut dapat diambil pengertian bahwa perselisihan berarti perbedaan pendapat, pertikaian,

sengketa dan perpecahan¹. Dalam kepustakaan ilmu hukum kata perselisihan yang sering digunakan adalah *dispute*. menurut Black's Laws Dictionary, *dispute adalah A conflict or controversy, sepecially one that has given rise to a particular lawsuit.*² Perselisihan adalah sinonim dengan sengketa yang timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang diperjanjikan oleh para pihak sebelumnya, selanjutnya perselisihan ini timbul dalam perjanjian atau perikatan diantara dua subyek hukum atau lebih.

Hubungan industrial (*industrial relation*) merupakan istilah yang berada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selama ini hanya dikenal sinonim dari terminologi hubungan industrial yakni hubungan perburuhan (*arbeidsverhoudingen*), yang mana perselisihan yang timbul antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha dapat dinamakan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industri sebagai suatu sebab terjadinya suatu penyelesaian hubungan industrial. Penyelesaian industrial yang selama ini dikenal yaitu penyelesaian secara damai antara kedua pihak yaitu pihak pekerja /buruh, dengan pengusaha yang dikenal dengan penyelesaian secara bipartit. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja, pengusaha dan pemerintah harus sesuai

¹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, hal. 898

² Farid Mu'adz, *Pengadilan Hubungan Industrial*, Ind Hill-Co, Jakarta, hal. 6

dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses produksi harus berdasarkan pada nilai luhur pancasila secara utuh.

Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengertian istilah hubungan industrial adalah: *“suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*.

Jadi pelaksanaan hubungan kerja itu harus senantiasa dijiwai oleh kelima sila atau lebih jelasnya hubungan industrial yang dijiwai oleh kelima sila yang berbunyi:

1. Satu hubungan perburuhan yang didasarkan atas dasar ketuhanan yang maha esa yaitu suatu hubungan yang mengakui dan menyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada tuhan dan sesama manusia;
2. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap buruh sekedar faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
3. Suatu hubungan perburuhan yang didalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun kelamin;
4. Suatu hubungan perubahan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari kesamaan-kesamaan ke arah persetujuan antar buruh dan pengusaha, pada pokoknya meyakini bahwa setiap permasalahan yang timbul, tidak diselesaikan dengan pelaksanaan sepihak tetapi berlandaskan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan;

5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh upaya hasil bangsa khususnya didalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagian yang memadahi sesuai dengan fungsi dan prestasi dan pelakunya. Merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah secara vertikal meliputi seluruh daerah kelompok masyarakat.³

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial diperlukan mental dan sikap sosial dan sama antar pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh pihak yang kuat terhadap yang lemah.

1.5.2. Pengertian Mediasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian melalui jalur mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Pengertian mediasi dikutip oleh Joni Emirzon, adalah sebagai berikut;⁴

1. John M. Echol & Hasan Sadli, mediasi dalam bahasa inggris disebut *mediation* adalah penyelesaian sengketa dengan menengahi. Mediator adalah orang yang menjadi penengah.

³ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perburuhan Industrial*, Mandar Maju, Bandung, hal. 58.

⁴ Joni Emirzon, *Alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2001, hal. 67-68.

2. Moore, mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa atau negoisasi oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral yang tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dalam membantu para pihak yang berselisih dalam upaya mencapai kesepakatan secara sukarela dalam penyelesaian masalah yang diselenggarakan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mediasi adalah penyelesaian sengketa dengan kesepakatan para pihak untuk memilih jalur mediasi yang difasilitasi oleh seorang atau lebih mediator yang bersifat "*netral*" dan tidak membuat kesimpulan atau keputusan tetapi hanya sebagai fasilitator bagi para pihak untuk berdialog dan membuat kesepakatan bersama. Pengertian mediasi juga diatur dalam Perma Nomor 1 tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, pasal 1 angka 7, bahwa mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Sedangkan yang disebut mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Definisi diatas bertolak belakang dengan ketentuan yang dipersyaratkan dalam pasal 1 angka 12, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, menyatakan bahwa mediator hubungan industrial adalah pegawai intansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Merujuk pada ketentuan tentang mediator sebagai tersebut diatas bahwa pemerintah masih melakukan intervensi pada lembaga mediasi dalam hubungan industrial. Penyelesaian melalui mediasi tidak boleh ada paksaan antara pihak yang berselisih dan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi. Oleh karena itu mediator hanya berposisi membantu para pihak agar mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang diluar yang berselisih mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban bertemu dan mempertemukan para pihak yang berselisih. Setelah memahami kasus posisinya, mediator menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win solution*).

1.5.3. Pengertian Konsiliasi dalam Penyelesaian Hubungan Industrial

Konsiliasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan menyerahkan kepada suatu komisi yang bertugas untuk menjelaskan fakta-fakta yang biasanya telah dikemukakan oleh para pihak dan mengupayakan agar terjadinya kesepakatan serta membuat usulan-usulan untuk suatu penyelesaian namun keputusan tersebut tidak mengikat.

Pasal 1 ayat 13 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan/atau perselisihan antar serikat buruh yang terdapat dalam suatu perusahaan melalui jalur musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang netral. Sedangkan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Menteri yang terkait. Konsiliator bertugas untuk melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa seorang konsiliator merupakan pihak ketiga yang bukan berasal dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas masalah ketenagakerjaan, posisi ini berbeda dengan mediator yang memang berasal dari pekerja

pada instansi pemerintah tugas pokok mediator adalah mempertemukan atau memfasilitasi para pihak yang berselisih agar menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak. Secara garis besar tidak dapat perbedaan signifikan antara penyelesaian melalui jalur mediasi dan konsiliasi yang berbeda hanya kewenangan mediator dan konsiliator dalam menangani perselisihan hubungan industrial.

1.5.4. Asas Peradilan yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan.

Asas ini dikenal pula dengan nama *informal procedure and can be motion quickly*.⁵ Asas hukum ini dimuat dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan “*Peradilan dilaksanakan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan*”. Dengan dicantumkannya asas hukum ini ke dalam aturan normatif dalam Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman maka adalah tugas pengadilan untuk membantu para pencari keadilan dalam mengatasi hal-hal yang dapat menghambat pelaksanaan asas hukum tersebut. Pengertian pemeriksaan yang dilakukan dengan cepat adalah jalannya proses pemeriksaan tersebut tidak memakan waktu lama, berbelit-belit.

⁵ Krisna Harahap, *Hukum Acara Perdata Mediasi, Class Action, Arbitrase dan Alternatif*, Grafitri Budi Utami, Bandung, 2008, hal. 14

Sedangkan yang dimaksud asas sederhana adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam asas sederhana tersebut yang terpenting adalah agar para pihak dapat mengemukakan kehendaknya dengan jelas dan pasti (tidak berubah-ubah) dan penyelesaiannya dilakukan dengan jelas, terbuka runtut dan pasti, dengan penerapan hukum acara yang fleksibel demi kepentingan para pihak yang menghendaki acara yang sederhana.

Biaya ringan adalah biaya perkara yang dapat dijangkau oleh masyarakat. Pelaksanaan asas ini tidak dimaksudkan untuk mengenyampingkan ketelitian dan kecermatan para hakim dalam upayanya untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Artinya, yang menjadi cita-cita dari asas ini adalah bagaimana proses peradilan dapat berjalan secara profesional tanpa banyak penundaan yang memakan waktu lama, tidak melalui prosedur yang berbelit-belit dan tidak dengan biaya yang mahal sehingga dapat membantu dan memudahkan bagi para pihak dalam berselisih di pengadilan. Dalam hukum acara perdata dikenal asas beracara dikenakan biaya. Artinya, apabila Penggugat ingin mengajukan gugatannya maka ia wajib membayar biaya perkara ke kantor kas negara. Apabila penggugat adalah orang yang benar-benar tidak mampu secara ekonomi maka terhadapnya asas beracara dikenakan biaya tersebut dapat dikecualikan atau dapat ditempuh secara cuma-cuma (*prodeo*).

1.6. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian normatif, yang terdiri dari :

a. Pendekatan masalah,

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan studi kasus (*case approach*)⁶

Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi serta mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan kedudukan risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pandangan para sarjana atau doktrin-doktrin hukum, guna untuk menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, dan asas-asas hukum. Sedangkan pendekatan studi kasus (*case approach*) adalah pendekatan dengan menelaah dan menganalisa kasus yang terkait dengan penelitian ini.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media group, Jakarta , 2006, hal. 93

b. Sumber bahan hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok dalam permasalahan penelitian ini, yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Undang-undang Nomor. 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku teks, kamus hukum, jurnal hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

c. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Inventarisasi bahan hukum dilakukan dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan tema penelitian kemudian dilakukan analisis. Inventarisasi bahan hukum sekunder dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan yang sesuai dengan tema penelitian seperti berita acara perundingan, anjuran yang telah dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator selanjutnya dari temuan bahan tersebut dianalisis. Bahan hukum yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisis secara komprehensif dari bahan-bahan hukum sekunder yang ditemukan dan

disandingkan dengan bahan hukum primer sehingga dapat diharapkan akan menjawab permasalahan hukum pada penelitian ini.

d. Analisis Bahan Hukum

Berdasarkan pendekatan yang dilakukan, maka analisis yang digunakan terhadap bahan hukum adalah dengan menggunakan bahan hukum diskriptif analisis, yaitu metode pemaparan dan penafsiran bahan hukum serta mengkaji keterkaitan dan konsistensi peraturan perundang-undangan dengan permasalahan kemudian bahan hukum tersebut disusun, diuraikan dan dikaji permasalahannya berdasarkan asas-asas hukum dan aturan hukum yang berlaku guna menjawab isu hukum dalam penelitian ini dan kemudian ditarik kesimpulan.

1.7. Sistematika Penulisan

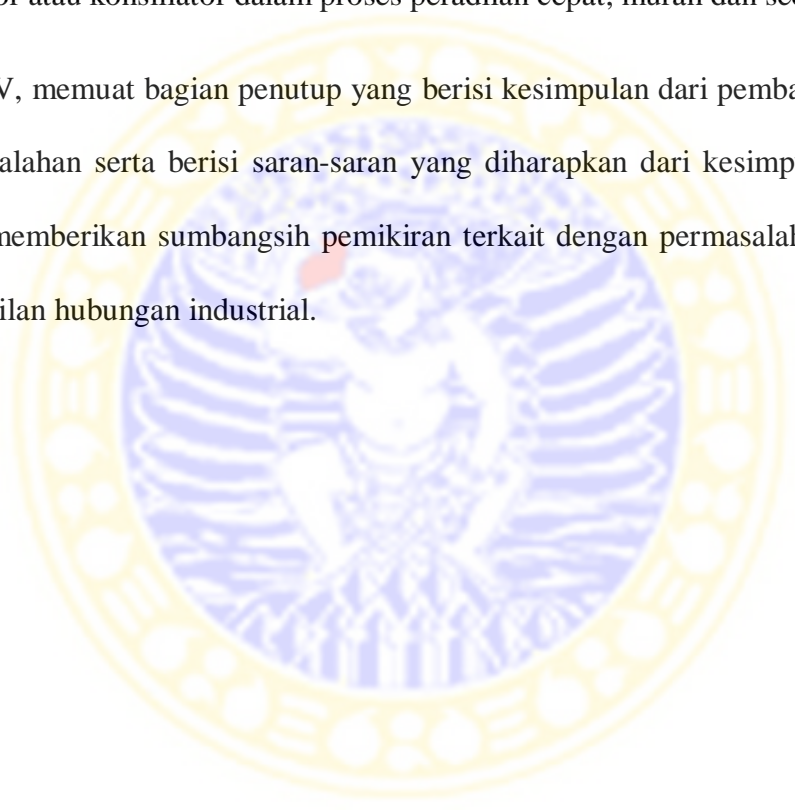
Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah menurut ketentuan dalam tata cara penulisan yang terdapat pada buku pedoman pendidikan Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Penulisan dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dan mempermudah penulis untuk menyusun penelitian supaya lebih sistematis. Penulisan penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab, yakni sebagai berikut:

BAB I, memuat tentang pendahuluan yang digunakan sebagai landasan pokok dari inti permasalahan, manfaat penulisan, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan

BAB II, memuat pembahasan dan menjawab mengenai rumusan masalah yang pertama yakni menjelaskan fungsi risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

BAB III, memuat pembahasan dan menjawab mengenai rumusan masalah yang kedua yakni menjelaskan konsekuensi yuridis risalah yang dikeluarkan oleh mediator atau konsiliator dalam proses peradilan cepat, murah dan sederhana

BAB IV, memuat bagian penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan pokok permasalahan serta berisi saran-saran yang diharapkan dari kesimpulan tersebut dapat memberikan sumbangsih pemikiran terkait dengan permasalahan sengketa di pengadilan hubungan industrial.



BAB II