

Risalah Penyelesaian Mediasi - Konsiliasi Tidak Sekedar Syarat Formal Gugatan Pada Pengadilan Hubungan Industrial

Oleh : Sahat, Biro Hukum Depnakertrans

I. SENGANTAR

Secara sadar ataupun tanpa disadari, manusia dalam mengisi kehidupannya telah diikat dalam satu tatanan hukum atau kaidah hukum, sebagai peraturan yang hidup dan menentukan bagaimana manusia itu seyogyanya berperilaku serta bersikap dalam masyarakat agar kepentingannya dan kepentingan orang lain terlindungi. Hal tersebut, sesuai dengan fungsi kaidah hukum itu untuk melindungi kepentingan manusia dengan tujuan mewujudkan ketertiban masyarakat. Demikian halnya dalam pergaulan masyarakat industri, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk menghasilkan barang dan jasa, diikat pada suatu kaidah hukum Ketenagakerjaan yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 bila diteliti materinya adalah dominan mengatur selama bekerja. Oleh karena dari 193 pasal, sebanyak 123 pasal (63,37%) mengatur selama bekerja.

Sehingga tidak heran apabila timbul kesan bahwa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanya mengatur mengenai hubungan antar pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal tersebut tidaklah demikian, karena substansinya adalah juga mengatur sebelum, selama dan sesudah bekerja.

Pengaturan selama bekerja mengatur antara lain: bagaimana hubungan antara pekerja dengan pengusaha dilakukan hak dan kewajiban kedua belah pihak; waktu kerja; upah dan jaminan sosial; kesehatan kerja; dan lain-lain. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hukum ketenagakerjaan disebut dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dilihat dari segi fungsi hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dapat dikelompokkan pada hukum Materiil. Oleh karena, memuat atau mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam bentuk hak dan kewajiban (syarat kerja), kondisi kerja, lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dengan maksud untuk mewujudkan suatu masyarakat industri yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat. Namun, dalam praktek timbulnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha adakalanya sulit untuk dihindari. Sehingga untuk menjamin terlaksananya hak dan kewajiban tersebut, diperlukan adanya satu perangkat hukum.

Untuk mengatur bagaimana cara dan menjamin ditaatinya atau terlaksananya syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dikenal dengan istilah Hukum Formal (Hukum Acara). Hukum Formal Ketenagakerjaan atau dapat disebut sebagai Hukum Acara Ketenagakerjaan, adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sesuai Perpu No.1 Tahun 2005 mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 2006.

Mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dihadapi oleh para pihak dalam hubungan kerja.

II. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Seperti dikemukakan di atas, timbulnya perselisihan hubungan industrial ada kalanya sulit untuk dihindari, sebagai akibat adanya perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, mengenai pelaksanaan hak, pengaturan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan begitu pula antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan adakalanya timbul perselisihan. Dalam hal demikian maka penyelesaiannya dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Penyelesaian perselisihan menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dilakukan melalui 2 (dua) tahap, yaitu : **pertama**, penyelesaian diluar pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan dilakukan melalui musyawarah secara bipartite (antara pekerja dengan pengusaha), dan apabila melalui penyelesaian tersebut tidak dicapai kesepakatan, kedua belah pihak atau salah satu pihak, dapat menempuh penyelesaian melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbiter untuk mendapatkan penyelesaiannya.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit¹ sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, sifatnya adalah wajib. Oleh karena, kedua belah pihak atau salah satu pihak untuk dapat menempuh penyelesaian lebih lanjut, melalui Konsiliasi, Arbiter atau Mediasi, harus terlebih dahulu mencatatkan perselisihan tersebut kepada Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Pencatatan dalam hal ini mempersyaratkan adanya risalah perundingan secara bipartit. Bila pada saat pencatatan, tidak melampirkan risalah perundingan bipartite, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib mengembalikan berkas pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada para pihak. Risalah perundingan bipartit, disamping sebagai bukti penyelesaian secara bipartit, juga dimaksudkan untuk mengefektifkan dan memasyarakatkan penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat ditingkat perusahaan.

Setelah Instansi meneliti kelengkapan berkas pencatatan dan jenis perselisihan yang dihadapi para pihak, menawarkan penyelesaian melalui Konsiliasi² atau Arbitrase³. (Sesuai dengan jenis perselisihan dan kompetensinya, oleh karena perselisihan hak, penyelesaian ada pada Mediator). Perlu diinformasikan bahwa penyelesaian melalui Konsiliator atau Arbiter hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang berselisih.

¹ Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau SP/SB atau antara SP/SB dan SP/SB yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

² Pasal 1 angka 14, UU. No. 2 Tahun 2004, Konsiliasi adalah Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

³ Pasal 1 angka 15, UU. No. 2 Tahun 2004, Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara SP/SB hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk penyarankan penyelesaian kepada Arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Bila kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan dalam memilih penyelesaian melalui Konsiliator atau Arbitrase, Instansi melimpahkan penyelesaian kepada Mediasi. Sehingga penyelesaian melalui Mediasi bukanlah pilihan.

Penyelesaian melalui Mediasi⁴ atau Konsiliasi, dilakukan melalui cara musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan tersebut, adakalanya tidak dicapai kesepakatan sehingga untuk mendapatkan penyelesaian selanjutnya, salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. **Kedua**, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial⁵. Sesuai ketentuan pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan Hukum acara Perdata pada Pengadilan dalam lingkungan pengadilan umum. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak yang mempunyai kepentingan pada perselisihan hubungan

industrial yang sedang mereka hadapi, dapat mengajukan tuntutan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial (Tuntutan hak di sini bukanlah, pengertian perselisihan hak sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004). Tuntutan hak tersebut dapat dikatakan sebagai tuntutan perdata atau lazim disebut Gugatan⁶.

Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah;

1. Tingkat Pertama, untuk perselisihan hak dan PHK. Oleh karena, apabila salah satu pihak tidak menerima putusan pengadilan hubungan industrial, dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 hari kerja, sejak putusan dibacakan (pihak yang hadir) atau sejak tanggal, menerima pemberitahuan putusan (pihak tidak hadir).
2. Tingkat pertama dan terakhir, untuk perselisihan kepentingan dan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan.

⁴ Pasal 1 angka 12, UU. No.2 Tahun 2004, Mediasi adalah Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

⁵ Pasal 1 angka 18, UU. No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

⁶ Pasal 118 ayat (1) HIR dan Pasal 142 ayat (1) Rbg.

Adanya pengaturan batasan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang dilakukan berdasarkan jenis perselisihan serta tidak adanya upaya banding melalui Pengadilan Tinggi, dimaksudkan untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah, sehingga penyelesaiannya tidak berlarut-larut.

III. RISALAH PENYELESAIAN MEDIASI - KONSILIASI TIDAK SEKEDAR SYARAT FORMAL.

Pada awalnya penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dilakukan melalui pihak ketiga adalah dilakukan oleh Mediator. (dahulu Pegawai Perantara). Sesuai dengan perkembangan dan dinamika sosial, timbul berbagai kelompok masyarakat mendirikan jasa pelayanan mediasi terhadap penyelesaian perselisihan. Hal tersebut kemudian diakomodasi dalam UU. No. 2 Tahun 2004 yang disebut sebagai Konsiliasi disamping Mediasi.

Penyelesaian perselisihan melalui jasa pihak ketiga (Mediasi atau Konsiliasi) merupakan proses musyawarah untuk mencapai kesepakatan di luar litigasi, (pengadilan) dimana satu pihak tidak terlibat perselisihan

antara para pihak untuk melakukan musyawarah pada suatu perselisihan. Berbeda dengan Hakim Pengadilan dan Arbiter yang mempunyai kewenangan untuk memutus perselisihan antara para pihak. Dengan asumsi, bahwa Mediator dan Konsiliator akan dapat mengubah dinamika kekuatan dan sosial atas suatu perselisihan; dengan mempengaruhi pendapat dan perilaku dari masing-masing pihak; dengan menyediakan pengetahuan atau informasi atau; dengan menggunakan suatu proses musyawarah yang lebih efektif dan membantu para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang mereka hadapi.

Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, bahwa proses penyelesaian perselisihan melalui Mediasi, dimana Mediator mempunyai wewenang memfasilitasi para pihak yang berselisih untuk mencapai suatu kesepakatan penyelesaian. Untuk itu Mediator wajib mengupayakan agar tercipta situasi yang kondusif bagi para pihak, yang sedang dalam proses perundingan penyelesaian akar permasalahan yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan perburuhan. Dengan kata lain Mediator membantu agar para pihak yang berselisih dapat membuat kesepakatan antar mereka sendiri.

Sementara proses Konsiliasi, dimana Konsiliator diberi kewenangan untuk memberikan putusan yang bersifat Anjuran. Berbeda dengan proses Mediasi, Konsiliator disini aktif menggali kesanggupan, keinginan/harapan, ataupun kebutuhan-kebutuhan para pihak yang berselisih. Dalam proses berikutnya, data dan fakta yang diajukan oleh para pihak, serta pertimbangan yuridisnya, dianalisa dari sudut pandang kesanggupan, keinginan/harapan, atau keberatan-keberatan yang diajukan para pihak, untuk selanjutnya dijadikan dasar pertimbangan putusan anjuran.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi atau Konsiliasi dilihat dari peraturan perundang-undangan, bahwa antara Mediator dan Konsiliator dalam proses penyelesaian perselisihan, mempunyai kewajiban yang sama, yaitu;

- a. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. mengatur dan memimpin Mediasi/Konsiliasi;
- c. membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;

- d. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
- e. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan Industrial;
- f. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan Industrial (Konsiliator kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi);
- g. Khusus kepada konsiliator ada kewajiban tambahan yaitu; membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditangani⁷.

Dan begitu pula bila dilihat dari Tata Kerja Mediator dan Konsiliator, bahwa perbedaan penyelesaian Mediator atau Konsiliator tidak ada perbedaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari Tata Kerja Mediator atau Konsiliator sebagai berikut :

1. Mencatat dalam buku yang dibuat khusus untuk itu (**bagi konsiliator**);
2. Melakukan penelitian berkas perselisihan termasuk risalah perundingan bipartit;
3. Melakukan sidang mediasi (konsiliasi) paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan (**untuk konsiliasi, setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis**);

⁷ Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. KEP-92/MEN/VI/2004 dan Pasal 7 Permenakertrans No. PER-10/MEN/V/2005.

- | | |
|--|---|
| <p>4. Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan, sehingga sidang Mediasi (Konsiliasi) dapat dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan (konsiliasi sejak menerima penyerahan penyelesaian perselisihan);</p> <p>5. Melakukan sidang Mediasi (Konsiliasi) dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;</p> <p>6. Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama (sejak sidang konsiliasi pertama);</p> <p>7. Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian yang ditandatangani oleh Mediator (Konsiliator);</p> <p>8. Memberitahukan para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;</p> | <p>9. Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan Industrial⁸.</p> <p>Dari tata kerja, dan kewajiban Mediator dan Konsiliator dapat disimpulkan bahwa kewenangan Mediator atau Konsiliator adalah mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mufakat, dengan penyelesaian tersebut tidak ada yang menang dan tidak ada yang kalah (win win solution), sehingga perselisihan yang terjadi tidak mengganggu keharmonisan hubungan kerja Pasca penyelesaian perselisihan.</p> <p>Penyelesaian melalui pihak ketiga (Mediator atau Konsiliator) mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat. Namun, upaya tersebut adakalanya tidak selalu mencapai kesepakatan. Untuk itu Mediator atau Konsiliator, berkewajiban membuat anjuran secara tertulis kepada Para Pihak. Oleh karena, anjuran Mediator atau Konsiliator sifatnya tidak mengikat, maka anjuran Mediator atau Konsiliator dapat dikatakan sebagai usulan rancangan penyelesaian perselisihan yang ditawarkan Mediator atau Konsiliator kepada para pihak yang berselisih, dengan memuat :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh; b. Keterangan pengusaha; c. Keterangan saksi/saksi ahli apabila ada; |
|--|---|

⁸ Pasal 14 ayat (1) Kepmenakertrans No. 92/MEN/VI/2004 dan Pasal 10 ayat (1) Permenakertrans No. 10/MEN/V/2005.

- d. Pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator (konsiliator);
e. Isi anjuran⁹.

Sesuai dengan tata kerja Mediator dan Konsiliator, setelah mengeluarkan anjuran/saran tertulis, Mediator dan konsiliator wajib membuat Risalah penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. dimana isi risalah tersebut adalah :

1. Nama Perusahaan;
2. Jenis usulan;
3. Alamat perusahaan;
4. Nama Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Alamat Pekerja/Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
6. Tanggal dan tempat perundingan;
7. Pokok masalah/alasan perselisihan;
8. Pendapat Pekerja/ Buruh/ Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
9. Pendapat Pengusaha;
10. Kesimpulan atau hasil perundingan ditandatangani Mediator atau Konsilator.

Dalam Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 2 (dua) pasal yang mengatur tentang Risalah yaitu :

Pertama, Risalah perundingan bipartit, sebagai persyaratan untuk mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Pasal 6 UU. No. 2 Tahun 2004). Isi Risalah perundingan secara bipartit yang memuat sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat lahir perundingan;
- c. Pokok masalah atau akar perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil persidangan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan¹⁰.

Kedua, Risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sebagai persyaratan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 83 UU. No. 2 Tahun 2004).

Dari 2 (dua) pengaturan tersebut, tidak ada penjelasan mengenai risalah itu sendiri, sehingga untuk dapat memberikan pengertian risalah tersebut, kita dapat menyimpulkan dari isi risalah, yaitu merupakan gambaran atau catatan mengenai hasil perundingan antara pekerja/serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau antara SP/SB, baik melalui penyelesaian secara bipartit maupun penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi.

⁹ Pasal 14 ayat (7) Kepmenakertrans No. 92/MEN/VI/2004 dan Pasal 10 ayat (7) Permenakertrans No. 10/MEN/V/2005.

¹⁰ Pasal 6 ayat (2) UU. No. 2 Tahun 2004.

Risalah penyelesaian Mediasi atau Konsiliasi berbeda dengan Anjuran Mediasi atau Konsiliasi. Perbedaan tersebut antara lain bahwa pada anjuran muatan keterangan para pihak adalah berkaitan dengan pokok masalah penyebab timbulnya perselisihan. Sementara pada Risalah, bahwa muatan/isi keterangan atau pendapat para pihak pada Risalah adalah yang berkaitan pada pokok masalah, pendapat mengenai anjuran Mediator atau Konsiliator, sebagai kesimpulan menolak atau menerima anjuran.

Risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, disamping sebagai kewajiban Mediator atau Konsiliator, bagi pihak-pihak yang berselisih, sangat penting untuk dapat menempuh penyelesaian perselisihan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat. Hal tersebut apabila kita lihat dari pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari dengan putusan Nomor : 05/6/2006/PHI. Kendari tanggal 9 Pebruari 2007, mengemukakan bahwa Gugatan penggugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak menyertakan atau melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, karena hal itu merupakan wajib bagi siapa saja

yang akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Gugatan penggugat yang tidak dilampiri risalah tersebut di atas, maka gugatan demikian dikategorikan terdapat kekurangan memenuhi syarat formal dan melawan hukum dan/atau tidak berstandar hukum (*onrech matig*) atau tidak beralasan sehingga patut dan wajar gugatan menjadi tidak dapat diterima.

Pertimbangan hakim yang menyatakan sebagai persyaratan formal, karena risalah penyelesaian Mediasi atau Konsiliasi harus dilampirkan pada saat mengajukan gugatan. Namun, sesungguhnya Risalah tersebut dilihat dari makna dan semangat yang menjiwai penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, dapat dikatakan bahwa Risalah penyelesaian melalui mediator atau konsiliator, bukanlah sekedar atau sebatas syarat formal untuk dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi, mempunyai makna yang lebih mendasar, yaitu:

1. Sebagai sarana untuk melakukan perubahan dalam masyarakat industri (*Social Engineering*).

Oleh karena fungsi hukum tidak sekedar hanya mengatur, akan tetapi berfungsi mengendalikan masyarakat, agar perselisihan hubungan industrial, penyelesaiannya diutamakan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat, dengan maksud untuk menjaga hubungan kerja yang kondusif tidak terganggu pasca penyelesaian.

2. Risalah Penyelesaian Perselisihan melalui Mediasi atau Konsiliasi, sebagai bahan pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada saat memutus masalahnya.

Namun, hasil pengamatan dari berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial, hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempertimbangkan Risalah penyelesaian Mediator atau Konsiliator.

Untuk itu, agar hakim mempertimbangkan risalah penyelesaian Mediasi atau Konsiliasi, maka Mediator atau Konsiliator dituntut agar dapat mengungkap fakta dan hukumnya, secara mendalam dan akhirnya para pihak dalam beracara pada pengadilan Hubungan Industrial akan mengemukakan isi risalah dalam gugatan, ataupun jawaban. Dengan diungkapkannya isi risalah dalam beracara, maka hakim akan mempertimbangkan gugatan ataupun jawaban yang memuat isi risalah yang digunakan pihak-pihak dalam beracara.

IV. Penutup :

Timbulnya perselisihan hubungan Industrial ditingkat perusahaan adakalanya sulit dihindari. Namun, untuk menjaga hubungan antar pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha tetap kondusif; khususnya pasca perselisihan, maka penyelesaian perselisihan hubungan Industrial diutamakan penyelesaiannya melalui musyawarah untuk mufakat. Upaya melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai upaya terakhir, apabila musyawarah untuk mufakat tidak dicapai kesepakatan. Adanya kewajiban melampirkan Risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, sesungguhnya tidak hanya sebatas syarat formal yang harus dipenuhi, pada saat mengajukan gugatan kepada Pengadilan. Akan tetapi adalah berfungsi sebagai *social engineering* terhadap pelaku hubungan Industrial dan sebagai bahan yang dapat dipertimbangkan dalam proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Terimak kasih.

Sahat, Biro Hukum Depnakertrans

Daftar Bacaan :

1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH MH, *"Hak Mogok di Indonesia"*, Penerbit UI Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta, 2001.
2. _____, *"Peranan Hukum Perburuhan Dalam Pemulihan ekonomi Dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh, Orasi Pada Upacara Penyuluhan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Hukum Perburuhan Fakultas Hukum UI"*, di Balai Sidang UI, Depok 11 Juni 2003.
3. Prof. Abdul Kadir Muhammad, SH, *"Hukum Acara Perdata Indonesia"*, Penerbit PT. Citra Aditya Sakti, Bandung, 2000.
4. Prof. Erman Rajagukguk, *"Arbitrase Dalam Putusan Pengadilan"*, Penerbit Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
5. Gany Goodpater, *"Seni Dasar Hukum Ekonomi, Panduan Negosiasi Dan Mediasi"*, Diterbitkan Proyek ELIPS, Jakarta, 1999.
6. H. Priyatna Abdulrasyid, *"Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa"*, Penerbit PT. Fikahati Aneska, Jakarta, 2002.
7. Prof. Dr. R. Soepono, SH, *"Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri"*, Penerbit PT. Pradnya Parmita, Jakarta, 2002.
8. Prof. Dr. Sidkno Mentokusumo, SH, *"Hukum Acara Perdata Indonesia"*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2002.
9. Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, SH, *"Ilmu Hukum"*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
10. Ditjen PHI Dan Jamsostek Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Japan International Cooperation Agency, *"Manual Mediasi Konsiliasi Arbitrasi Bahasa Indonesia dan English"*, Jakarta, 2007.
11. Mahkamah Agung RI, *"Pedoman Pelaksanaan Administrasi Perkara Pada Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jakarta, 2006.
12. _____, *"Petunjuk Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jakarta, 2006.