

## IMPLEMENTASI ASAS SEDERHANA, CEPAT DAN BIAYA MURAH TERKAIT PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SEBAGAI UPAYA PERWUJUDAN KEPASTIAN HUKUM

**Sherly Ayuna Putri**

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran  
Email Korespondensi : sherly.ayuna@unpad.ac.id

### **Abstrak**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan secara non litigasi melalui bipartit, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase; dan secara litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Permasalahan mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat terdiri dari banyak faktor adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, disamping itu juga mengenai kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial sehingga tidak dengan efektif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif dengan didasarkan pada pengkajian hukum positif, yaitu UU No. 2 Tahun 2004 dan untuk mengkaji asas-asas peradilan. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa faktor terkait peran mediasi dan konsiliasi dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial serta eksistensi dan efektifitas implementasi *SCC (Small Claim Court)* dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya untuk mengatasinya, yakni dengan membentuk melakukan mediasi atau konsiliasi merupakan langkah pertama yang harus diambil sebelum gugatan dapat diajukan ke pengadilan, apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi atau konsiliasi, barulah penggugat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Pentingnya penerapan *Small Claim Court* merupakan model penyederhanaan proses perkara yang sederhana, cepat, dan biaya murah, terutama untuk perkara dengan nilai ekonomi gugatan yang relatif kecil.

**Kata Kunci:** kepastian hukum, penyelesaian perselisihan, dan peradilan hubungan industrial

### **Abstract**

Settlement of industrial relations disputes in labor law after the birth of Law no. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes can be resolved non-litigationally through bipartite, conciliation, mediation and arbitration; and in litigation through the Industrial Relations Court. Problems regarding the resolution of industrial relations disputes can consist of many factors, namely disputes regarding rights, disputes over interests, disputes over termination of employment relations and disputes between trade unions/labor unions in one company, apart from that, it also concerns the competence of the Industrial Relations Court so that it is not effective in resolving disputes. industrial relations. This research uses a normative juridical research approach based on positive legal studies, namely Law no. 2 of 2004 and to examine the principles of justice. The research results identified several factors related to the role of mediation and conciliation in the industrial relations

dispute resolution process as well as the existence and effectiveness of the implementation of the SCC (Small Claim Court) in resolving industrial relations disputes in the Industrial Relations Court. Efforts to overcome this, namely by establishing mediation or conciliation, are the first steps that must be taken before a lawsuit can be filed in court. If no agreement is reached through mediation or conciliation, then the plaintiff can file a lawsuit at the Industrial Relations Court at the District Court. The importance of implementing Small Claims Court is that it is a model for simplifying case processes that is simple, fast and low cost, especially for cases with relatively small economic value of the lawsuit.

**Keywords** :legal certainty, dispute resolution, and industrial relations justice

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan termaktup di dalam pada pasal 28 D ayat 2 ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dimaksud, lebih dikenal dengan Hubungan kerja yang secara dogmatig dan normatif diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan untuk mengartikan perselisihan atau sengketa adalah conflict or dispute. Dispute a conflict or controversy; a conflict of claims or right, claim, or demand on one side, met by contrary claims or allegations on the other. The subject of litigation; the matter for which a suit brought and upon which issue is joined, and in relation to which jurors are called and witnesses axamined. See cause of action; claim, controversy; Justiciable controversy; labor dispute.

Tentunya antara perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga terkadang terjadi Perselisihan Hak dan Kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan, maka secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap norma hukum formil biasa juga disebut hukum acara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Demikian pula apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur secara eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan kerja, baik melalui peran aktif lembaga Bipatrit agar Perselisihan Hubungan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Konsiliasi dan Arbitrase maupun gugat-menggugat dengan memberdayakan Badan Peradilan Umum sebagai institusi independen yang menyelenggarakan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang

Nomor 8 Tahun 2004 yang telah merubah dan menyempurnakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.

Perselisihan hubungan industrial juga dapat terjadi dengan didahului atau tanpa didahului suatu pelanggaran hukum yang tidak dapat didamaikan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan suatu tindakan pelanggaran hukum, perselisihan hubungan industrial demikian itu pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Sebagai akibat terjadinya perbedaan faham tentang pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dalam tindakan pengusaha atau pekerja yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha membayar upah pekerja di bawah ketentuan hukum yang mengatur upah minimum, atau pengusaha tidak memberikan cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau pekerja yang telah melakukan kerja lembur tidak dibayar upah lemburnya oleh pengusaha. Pelanggaran hak pekerja oleh pengusaha di sini merupakan faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial.
2. Perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan pelanggaran hukum ini, juga dapat disebabkan oleh terjadinya pembedaan perlakuan yang tercermin dalam tindakan pengusaha yang bersifat diskriminatif, karena gender, suku, ras atau agama yang berbeda.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan, pembedaan perlakuan, dan ketidaksepahaman dalam menafsirkan hukum perburuhan sebagaimana telah diuraikan di atas, disebut perselisihan hak atau hukum (*conflict of rights*).

Masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya. Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan permasalahan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya yang tidak efektif. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian. Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan penyelesaian di luar pengadilan.

Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih murah dan cepat serta keputusan yang dihasilkan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa atau dapat dikatakan bersifat *win-win solution*. PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Disharmonisasi antara UU No. 2 Tahun 2004 dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Disharmonisasi ini merupakan persoalan yang muncul di luar empat kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi tersebut bersesuaian pula dengan pendapat agar dilakukan revisi Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dipandang perlu menjadi prioritas Program Legislasi Nasional yang diawali dalam penyusunan rancangan akademik (naskah akademisi). Melalui revisi dimaksud Undang-Undang menjadi lebih komprehensif, sehingga mampu mencerminkan ratio legis kepastian hukum dan keadilan dalam upaya mewujudkan asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila.

Sementara itu, di era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial di ranah peradilan hubungan industrial seperti halnya apabila terjadi perselisihan mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha dan mengakibatkan perbuatan yang mengharuskan melalui penyelesaian di pengadilan hubungan industrial.

Semakin meningkatnya pemeriksaan sengketa yang ada pada pengadilan, menjadi beban perkara yang berlebihan dari berbagai jenis kasus, mulai dari yang kompleks hingga yang sederhana. Hal tersebut berdampak pada terbatasnya ruang gerak lembaga peradilan Indonesia terutama Mahkamah Agung. Hal itu tampak ketika Mahkamah Agung dihadapkan pada pemeriksaan kasus-kasus penting yang relevan dengan fungsinya untuk menjaga kesatuan hukum. Menyikapi hal tersebut Mahkamah Agung Republik Indonesia melakukan terobosan-terobosan yaitu diantaranya dengan melakukan penyederhanaan proses berperkara. Tujuan penyederhanaan proses berperkara adalah meningkatkan akses keadilan pada masyarakat; Mempercepat proses penyelesaian perkara; Menekan biaya berperkara baik yang dikeluarkan para pihak maupun Negara; Mengurangi arus perkara ke tingkat kasasi. Salah satu model penyederhanaan proses perkara adalah dengan adanya penyelesaian perkara dengan acara cepat yang berorientasi pada proses pengajuan pemeriksaan gugatan dengan acara sederhana pada peradilan umum tingkat pertama.

Penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial adalah proses yang sangat penting dalam menjamin suatu kepastian hukum dan keadilan yang mengatur para pihak yang terlibat. *Small Court Claim (SCC)* di Pengadilan Hubungan Industrial adalah suatu mekanisme yang dibuat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara lebih cepat. *SCC* ini diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana Dalam *SCC*, proses peradilan dilakukan dengan cara yang lebih sederhana dan cepat dibandingkan dengan proses peradilan biasa. Sederhana dan cepat yang dimaksud sebagaimana gugatan hanya dapat digunakan untuk perkara-perkara perdata yang memiliki tuntutan maksimal Rp. 500.000.000,- dan tuntutan yang bersifat materil. Tuntutan yang bersifat materil tidak dapat diajukan karena pembuktiannya tidak sederhana. Penggugat dan tergugat harus berdomisili dalam wilayah hukum Pengadilan yang sama atau bila berbeda, hukum penggugat dapat mengajukan gugatan dengan menunjuk kuasa yang berdomisili pada wilayah hukum pengadilan tergugat. Masing-masing terdiri dari 1 (satu) orang namun dapat juga 2 orang atau lebih dengan syarat mempunyai kepentingan hukum yang sama. Tergugat harus jelas keberadaannya dan tidak dapat dilakukan pemanggilan dari Pengadilan Negeri setempat.

Beberapa tahun terakhir, penggunaan *Small Court Claim (SCC)* di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) telah menjadi salah satu opsi yang populer untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. *SCC* dirancang untuk menjamin penyelesaian yang lebih singkat, tepat, adil, dan murah, sesuai dengan tujuan utama peradilan hubungan industrial. Selama beberapa tahun kebelakang, penggunaan *SCC* di Pengadilan Hubungan Industrial sudah sangat meningkat dengan pesat, terutama dalam ranah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Namun walaupun demikian, masih banyak pihak yang tidak mengerti akan cara kerja *SCC* dan perannya dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan masalah dan kendala yang diuraikan tersebut, diperlukan tinjauan terhadap beberapa penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini ditengarai menjadi kompleksitas dalam upaya penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. penulis membatasi PHI dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial dihubungkan dengan asas penyelesaian cepat, sederhana dan biaya yang murah. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan permasalahan sebagai berikut yaitu peran mediasi dan konsiliasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta eksistensi dan efektifitas implementasi *SCC* dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum terhadap asas-asas hukum, peraturan hukum serta perbandingan hukum inventarisasi hukum positif. Penelitian hukum normatif yang diteliti adalah bahan pustaka atau data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang dibutuhkan dalam membahas permasalahan hukum dalam penelitian ini. Penelitian utama adalah penelitian kepustakaan yang didukung oleh penelitian lapangan.

Sebagaimana pendapat Terry Hutchinson : Doctrinal Research : research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explains areas of difficulty and, perhaps, predicts future developments ; Theoretical Research : research which fosters a more complete understanding of the conceptual bases of legal principles and of the combined effects of a range of rules and procedures that touch on a particular area of activity. Relevansi antara doctrinal research dengan legal research paradigm dikemukakan lebih lanjut oleh Terry sebagai berikut : "Paradigm forms a model or pattern based on a set of rules that defines boundaries and specifies how to be successful within those boundaries".

Menurut Sunaryati Harotono, penelitian hukum merupakan kegiatan sehari-hari sarjana hukum. Penelitian hukum yang bersifat normatif hanya mampu dilakukan oleh sarjana hukum sebagai seorang yang sengaja dididik untuk memahami dan menguasai disiplin hukum. Selanjutnya disebutkan pula bahwa metode penelitian normatif dapat digunakan pula bersama-sama dengan metode penelitian sosial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Mediasi dan Konsiliasi dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Terdapat 3 (tiga) langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila perundingan tripartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang netral dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Alur proses konsiliasi yaitu:

1. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
2. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

3. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat- lambatnnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
4. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
  - a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat- lambatnnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
  - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Anjuran tertulis akan menjadi perjanjian bersama sebagai landasan hukum penyelesaian perselisihan para pihak yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Perjanjian bersama akan memiliki kekuatan hukum setelah mendapatkan putusan pengadilan hubungan industrial setelah mendapat akta bukti daftar. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi sebagai alternatif penyelesaian non-litigasi tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan tetap setelah adanya putusan dan/atau anjuran yang diberikan konsiliator. Sehingga, prinsip terpenting dalam penyelesaian melalui konsiliasi maupun mediasi adalah adanya itikad baik dan kooperatif dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Menurut UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Alur proses mediasi yaitu: mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan; mediator harus mengadakan penelitian tentang pokok perkara dan mengadakan sidang mediasi; mediator dapat memanggil satu saksi ahli yang harus menunjukkan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan; Perjanjian Bersama (PB) dibuatkan apabila tercapai kesepakatan dan

didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI); bisa diminta Eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji; Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis untuk kedua belah pihak apabila tidak tercapai kesepakatan; Perjanjian Bersama dibuatkan dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) apabila Anjuran telah diterima oleh kedua belah pihak.

Setelah mediasi berhasil maka kesepakatan perdamaian kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak. Sesuai Pasal 17 ayat (6) Perma 1 tahun 2008, jika para pihak tidak menghendaki kesepakatan perdamaian dikuatkan dalam bentuk akta perdamaian, kesepakatan perdamaian harus memuat klausula pencabutan gugatan dan atau klausula yang menyatakan perkara telah selesai. Jika dilihat dari kekuatan hukumnya, persetujuan perdamaian yang tidak memiliki kekuatan eksekutorial / *akte van dading deed of compromise* tidak lebih dari perjanjian biasa. Sedangkan akta perdamaian memiliki kekuatan eksekutorial yang berarti apabila salah satu pihak yang bersengketa tidak melaksanakannya secara sukarela atau melanggar ketentuan dari akta perdamaian yang telah disepakati maka dapat diajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat. Kekuatan hukum dari akta perdamaian ini sama dengan kekuatan hukum dari putusan Pengadilan seperti yang tercantum di dalam Pasal 1858 ayat (1) KUHPerdara dan Pasal 130 ayat (2) HIR.

### **Eksistensi dan Efektifitas Implementasi SCC dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial.**

*Small claim court (SCC)* dimaksudkan untuk meningkatkan akses ke pengadilan dengan menyediakan layanan yang bersifat cepat, murah dan adil bagi para pihak yang kekurangan dari segi finansial. Tingginya biaya proses hukum dapat menjadi penghalang untuk memperoleh keadilan, terutama dalam kasus dimana jumlah gugatannya tidak banyak. Untuk mengatasi hal ini, biaya pengajuan gugatan ke Pengadilan diupayakan sangat terjangkau.

Keberadaan *Small Claim Court* adalah untuk menjembatani antara penyelesaian sengketa secara non litigasi yang hasilnya tidak memberikan kekuatan mengikat dengan penyelesaian secara litigasi yang lebih memberikan kepastian hukum, sehingga diperoleh suatu mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, sederhana dan biaya ringan dengan putusan yang mempunyai kekuatan mengikat karena diselesaikan dalam jalur litigasi serta mekanisme pemeriksaan perkara yang terpisah dari pemeriksaan perkara secara kontradiktoir (biasa).

Mekanisme *Small Claim Court* berada dalam jalur penyelesaian sengketa melalui pengadilan, akan tetapi dengan prosedur beracara yang berbeda dengan proses pemeriksaan perkara perdata biasa, yaitu dengan acara singkat (sederhana). Karenanya putusan *Small Claim Court* sama kekuatan hukumnya dengan putusan hakim pengadilan pada umumnya. Secara kelembagaan, mekanisme *Small Claim Court* di Indonesia berada di Pengadilan Negeri, akan tetapi acara pemeriksaan perkaranya berbeda dengan pemeriksaan perkara secara kontradiktoir (acara pemeriksaan perkara biasa).

Dalam Peraturan Mahkamah Agung RI Perma No. 4 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana syarat-syarat untuk mengajukan gugatan sederhana adalah sebagai berikut:

1. Para pihak dalam gugatan sederhana terdiri dari penggugat dan tergugat yang masing-masing tidak boleh lebih dari satu, kecuali memiliki kepentingan hukum yang sama.
2. Terhadap tergugat yang tidak diketahui tempat tinggalnya, tidak dapat diajukan gugatan sederhana.
3. Penggugat dan tergugat dalam gugatan sederhana berdomisili di daerah hukum Pengadilan yang sama. Dalam hal penggugat berada di luar wilayah hukum tempat tinggal atau domisili tergugat, penggugat dalam mengajukan gugatan menunjuk kuasa, kuasa insidentil, atau wakil yang beralamat di wilayah hukum atau domisili tergugat dengan surat tugas dari institusi penggugat.
4. Penggugat dan tergugat wajib menghadiri secara langsung setiap persidangan dengan atau tanpa didampingi oleh kuasa hukum, kuasa insidentil, atau wakil dengan surat tugas dari institusi penggugat.

Mekanisme penyelesaian gugatan sederhana diatur dalam Perma No. 4 Tahun 2019, yang dirancang agar dalam prosesnya berjalan cepat, sederhana, dan biaya ringan. Adapun tahapan-tahapannya antara lain:

1. Pendaftaran;
2. Pemeriksaan Kelengkapan Gugatan Sederhana;
3. Penetapan Hakim dan Penunjukan Panitera Pengganti;
4. Pemeriksaan Pendahuluan;
5. Pemeriksaan Pendahuluan;
6. Pemeriksaan Sidang dan Perdamaian;
7. Pembuktian;
8. Putusan.

Penyelesaian perkara melalui mekanisme *Small Claim Court* dapat dilakukan jika perkaranya memiliki nilai gugatan kecil yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat dengan ditangani oleh hakim tunggal, yaitu perkara perdata yang nilai ekonomi gugatannya relatif kecil dan tidak memerlukan proses administrasi perkara serta pembuktian yang kompleks serta dapat diselesaikan dengan hukum acara singkat/sederhana.

Penyelesaian sengketa melalui mekanisme *Small Claim Court* dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dapat dikatakan efektif untuk menyelesaikan sengketa bisnis dengan nilai yang relatif kecil, seperti sengketa utang piutang, jual beli barang, dan lain-lain. *Small Claim Court* memungkinkan para pihak untuk mewakili diri sendiri tanpa keterlibatan pengacara, yang membuat proses berperkara lebih sederhana dan cepat. Selain itu penyelesaian perkara melalui mekanisme ini dapat meningkatkan akses keadilan pada masyarakat, mempercepat proses penyelesaian perkara, dan menekan biaya berperkara. Penyelesaian perkara melalui mekanisme ini juga dapat membantu mengurangi beban penumpukan perkara di pengadilan, memangkas birokrasi perkara yang rumit, dan mempermudah masyarakat untuk mencapai keadilan. Namun didalam beberapa hal penyelesaian melalui mekanisme ini masih terdapat keterbatasan seperti:

1. Nilai gugatan, untuk penyelesaian menggunakan mekanisme ini dibatasi, jika melebihi batas nilai sengketa maka penyelesaian melalui mekanisme ini tidak dapat digunakan sebagai alternatif dari penyelesaian sengketa.
2. Tipe perselisihan, jika perselisihan hubungan industrial melibatkan masalah yang lebih kompleks, seperti perselisihan hak, perselisihan kepentingan, atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka *Small Claim Court* tidak cocok sebagai alternatif penyelesaian.
3. Upaya hukum, *Small Claim Court* tidak memiliki upaya hukum yang sama seperti Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui *Small Claim Court*, maka upaya hukum lain seperti banding, kasasi, dan peninjauan kembali harus digunakan.

*Small Claim Court* dapat menjadi alternatif efektif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan nilai yang relatif kecil. Walaupun di lain hal *Small Claim Court* masih memiliki keterbatasan dalam menangani perselisihan yang lebih kompleks dan memiliki nilai yang lebih besar. Untuk perselisihan yang lebih kompleks, Pengadilan Hubungan Industrial tetap menjadi pilihan yang lebih tepat.

Kata cepat menunjuk kepada jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan. Dalam hal ini bukan hanya jalannya peradilan dalam pemeriksaan di muka sidang saja, tetapi juga penyelesaian dari pada berita acara di persidangan sampai penandatanganan putusan oleh hakim dan pelaksanaannya. Cepatnya jalan peradilan akan meningkatkan kewibawaan pengadilan dan menambah kepercayaan masyarakat kepada pengadilan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yang berada pada posisi yang tidak seimbang dimana pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial-ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Sementara keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*). Berdasarkan kajian di atas, maka upaya efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia dalam menyelesaikan sengketa berdasarkan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah adalah merevisi UU No. 2 Tahun 2004.

## **KESIMPULAN**

1. Mediasi dan konsiliasi adalah bagian dari perundingan tripartit. Mediasi dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja, dengan bantuan mediator yang netral. Konsiliasi, di sisi lain, digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan bantuan konsiliator yang netral. Proses konsiliasi melibatkan penelitian perkara dan sidang konsiliasi, dan kesepakatan hasil konsiliasi juga dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang didaftarkan di PHI. Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di pengadilan mengikuti aturan yang ketat dan

sistematis sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Mediasi dan konsiliasi merupakan langkah pertama yang harus diambil sebelum gugatan dapat diajukan ke pengadilan. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, barulah penggugat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

2. *Small Claim Court* merupakan model penyederhanaan proses perkara yang efisien, cepat, dan biaya murah, terutama untuk perkara dengan nilai ekonomi gugatan yang relatif kecil. Model ini telah berkembang baik di berbagai negara, baik yang bersistem hukum Common Law maupun Civil Law. Identifikasi masalah dalam implementasi putusan sederhana meliputi pertimbangan terhadap konflik kepentingan (*conflict of interest*) antara pihak yang terlibat dalam perkara, implementasi putusan sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peran penting dalam mempercepat penyelesaian perkara, meningkatkan akses keadilan, dan mengurangi beban biaya baik bagi pihak yang terlibat maupun negara. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan sistem hukum yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan.

## REFERENSI

- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundangundangan ketenagakerjaan*, Disertasi Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan, 2007.
- Charles D. Drake, 1981, *Labor Law*, 3th. ed., Sweet & Maxwell Ltd., London.
- Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Indonesian State Law Review*, Vol. 2 No. 2, April 2020.
- H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012.
- Habib Asnawi, Penafsiran Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Migas, Vol. 9, *Jurnal Yudisial*, 2016.
- Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, West Publishing Co., St. Paul Minnesota, 1979.
- Iwan Noviar, S.ST., M.H., "Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", (<https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan>), [06/05/24].
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, 2005.
- Nafiatul Munawaroh, S.H., M.H., "3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", (<https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>), [05/06/24].
- Nugroho, Dewi Rahmaningsih., & Sutek, Membangun Budaya Hukum Persidangan Virtual (Studi Perkembangan Sidang Tindak Pidana via Telekonferensi). Vol.2, (No.3), 2020
- Pengadilan Agama Sumenep Kelas 1A, "Alur Pengajuan Perkara Gugatan Sederhana", 2023, diakses melalui <https://pa-sumenep.go.id/prosedur-pengajuan-gugatan-sederhana>.
- Rahman, Faiz., & Wicaksono, Dian Agung, Eksistensi Dan Karakteristik Putusan Bersyarat Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*, Vol. 13, (No. 2), 2016.

- Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20*, PT Alumni, Bandung, 2006.
- Susanti Adi Nugroho, 2009, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, PT Telaga Ilmu Indonesia.
- Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Lawbook. Co, Queensland University, 2002.
- T. Hanami dan R. Blanpain, 1987, Introduction, Remarks and A Comparative Overview, T. Hanami, ed., dalam *Industrial Conflict Resolution in Market Economies: A Study of Canada, Great Britain and Sweden* Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer / Netherlands, hlm. 6. Lihat juga Xavier Blanc-Jouvan, 1971, *The Settlement of Labor Disputes in France*, Benjamin Aaron, ed., *Labor Courts and Grievance Settlements in Western Europe*, University Of California Press, Berkeley Los Angeles.
- Tri Jata Ayu Pramesti, *Seluk Beluk Gugatan Sederhana*, 2021, diakses melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/seluk-beluk-gugatan-sederhana>).
- Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan Indonesia*, Laras, Sidoarjo, 2007.