

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

*Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022*

**Hambatan Terciptanya Penyelesaian Perselisihan Hubungan  
Industrial Secara Cepat, Tepat, Adil Dan Murah Akibat  
Penerapan Hukum Acara Perdata Di Pengadilan Hubungan  
Industrial**

OLEH

**Billy Mohammad Rajiv Barbo**

**NPM : 6051801190**

PEMBIMBING

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2023

Telah disidangkan pada Ujian  
Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.

Dekan,



Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Billy Mohammad Rajiv Barbo

NPM : 6051801190

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**“Hambatan Terciptanya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Cepat, Tepat, Adil Dan Murah Akibat Penerapan Hukum Acara Perdata Di Pengadilan Hubungan Industrial”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah / Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 17 Juli 2023

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah / Karya Penulisan Hukum

  
  
METERAI TEMPEL  
25AKX493254204

Billy Mohammad Rajiv Barbo

6051801190

## **Abstrak**

Hadirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan Pengadilan Hubungan Industrial bertujuan untuk mewujudkan lembaga serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dalam UU ini, Hukum Acara Perdata digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penerapan Hukum Acara Perdata ini menimbulkan masalah-masalah yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah. Perselisihan hubungan industrial banyak yang bersifat *multiple aspects*, yang kasusnya bukan terkait masalah keperdataan semata akan tetapi melibatkan masalah pidana atau administrasi. Selain itu, pekerja/buruh dalam mengajukan gugatan pada proses pembuktian, dengan menggunakan prinsip umum pembuktian hukum acara perdata menjadi penghambat pekerja/buruh yang seringkali kesulitan dalam mengakses alat bukti. Sehubungan dengan pengajuan gugatan, lokasi Pengadilan Hubungan Industrial yang terbatas menjadi penghambat para pihak dalam mengajukan gugatan yang menyebabkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi tidak berbiaya murah. Tujuan penelitian ini adalah mencari solusi untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah di Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan penelusuran melalui bahan-bahan hukum sekunder dan primer. Hasil dari penelitian ini memberikan solusi terhadap mekanisme yang terbaik untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

**Kata Kunci : Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial, Penyelesaian Cepat, Tepat, Adil dan Murah, Hukum Acara Perdata**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan perlindungan-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan hukum ini dengan baik dan dimudahkan dengan penulisan hukum yang berjudul **“Hambatan Terciptanya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Cepat, Tepat, Adil Dan Murah Akibat Penerapan Hukum Acara Perdata Di Pengadilan Hubungan Industrial”**. Penulisan Hukum ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan sarjana di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam penulisan hukum ini, penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu berkat bantuan semua pihak yang turut mendukung penulis, memberi semangat, bantuan dan motivasi kepada penulis selama penulisan hukum ini dikerjakan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. selaku dosen pembimbing penulis dari mulai Seminar Proposal Penulisan Hukum hingga Penulisan Hukum ini selesai. Terima kasih atas waktu, kesabaran dan perhatian yang telah Ibu berikan kepada penulis untuk membimbing dan memberikan saran serta masukan kepada penulis selama mengerjakan penulisan hukum ini.

Selain itu saya juga saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya, penulis selalu dikaruniai kesehatan, kemampuan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan hukum serta selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
2. Bapak Budhi Bagja Natadipoera dan Ibu Evi Yuliani selaku orang tua tercinta serta kakak tercinta Drg. Jane Maudy Syafarina yang membantu Penulis baik dari materil maupun dukungan selama penulis mengerjakan Penulisan Hukum ini hingga penulis dapat berada di tahap ini.
3. Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. (Adv.) selaku dosen wali Penulis dari penulis menjadi Mahasiswa Baru Universitas Katolik Parahyangan hingga saat ini yang memberikan motivasi dalam belajar sehingga Penulis dapat di tahap ini.

4. Ibu Prof. Dr. Dr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen penguji Seminar Proposal Penulisan Hukum dan Penulisan Hukum. Terima kasih atas waktu, saran dan masukan saat pengujian seminar proposal Penulisan Hukum dan Penulisan Hukum
5. Bapak C. Djisman Samosir, S.H., M.H. selaku dosen penguji Penulisan Hukum. Terima kasih atas waktu, saran dan masukan saat pengujian Penulisan Hukum.
6. Bapak Karolus Elwinman Lature, S.H., M.H. sebagai penguji pada Seminar Proposal Penulisan Hukum. Terima kasih banyak atas masukan dan saran Bapak saat sidang Seminar Penulisan Hukum sehingga Penulis dapat berada di tahap ini.
7. Andreas Sihaloho terima kasih sebagai teman pertama Penulis di Fakultas Hukum. Terima kasih atas bantuan dan seluruh hal yang diberikan kepada Penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Semoga sukses untuk kedepannya.
8. Kevin Orlando Pittor, Jonathan Jordi, Ady Fradikta, Reza Fauzan, Rio Fernando, Rayhan Afriza, I Nyoman Willy Oscar dan Abraham sebagai teman penulis saat senang maupun sedih selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan terima kasih sudah membantu dan menemani Penulis hingga berada di tahap ini. Semoga kalian sukses untuk kedepannya.
9. Louis Mario, Johnson Milenius, Yannuar Wirafatrawan, Arvin Nurandito Juan Buntaran, Farid Triputra dan Sylvia Edeline terima kasih selalu ada dan membantu serta menjadi teman yang sangat baik dan peduli terhadap penulis selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Semoga kalian sukses untuk kedepannya.
10. Stefani Valencia, Okka Soegiharta, Rafel Rivaldo dan Jupiter Henviean selaku teman penulis dari Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, terima kasih sudah membantu serta menjadi teman yang baik dan peduli terhadap penulis. Semoga kalian sukses untuk kedepannya.

11. Jeremy Zebe dan Alia Hanifah sebagai teman penulis serta teman seperjuangan terima kasih atas bantuan dan seluruh hal yang diberikan kepada Penulis selama ini.
12. Azzahra Dinar selaku partner sehari-hari Penulis yang sangat baik dan sabar menjadi pendengar yang baik bagi Penulis. Terima kasih selalu ada disaat penulis susah maupun senang selama pengerjaan Penulisan Hukum ini berlangsung.
13. Adinda Salsadilla, S.H. terima kasih selalu ada dan membantu serta menjadi teman yang sangat baik dan peduli terhadap Penulis dari sebelum Penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan hingga di tahap ini.
14. Andika Cahya, Muhammad Farizi, Khemal Daffa, Handi Firman, Dimas Naufal, Junior Adi, Raihan Nadhir, dan Daniswara Ezar sebagai teman Penulis dari sebelum Penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan hingga di tahap ini. Semoga kalian sukses untuk kedepannya.
15. Hanantama Septarengga, Akrama Ahmad, Tulus Anugrah, Rizki Prasetia, Estetika Deta, Marcella Rafika dan Dita Luxfianti teman Penulis dari Sekolah Menengah Atas hingga saat ini sehingga Penulis dapat berada di tahap ini. Semoga kalian sukses untuk kedepannya.
16. Teman-teman FH UNPAR angkatan yang telah mewarnai kehidupan Penulis karena kehadiran kalian menambah cerita indah selama Penulis menempuh perkuliahan di FH UNPAR.

Ucapan penutup, semoga Penulisan Hukum ini bermanfaat bagi pembaca dan semakin memperkaya perkembangan hukum di Indonesia.

Bandung, 13 Juli 2023

Billy Mohammad Rajiv Barbo

6051801190

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Pembatasan Masalah .....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
1.6. Metode Penelitian.....	10
1.7. Metode Pengumpulan Data .....	11
1.8. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA.....	15
2.1. Latar Belakang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial .....	15
2.1.1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	15
2.2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	18
2.2.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi .....	18
2.2.1.1. Mekanisme Perundingan Bipartit .....	18
2.2.1.2. Mekanisme Perundingan Mediasi .....	21
2.2.1.3. Mekanisme Perundingan Konsiliasi .....	23
2.2.1.4. Mekanisme Perundingan Arbitrase .....	26
2.2.2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Litigasi.....	32

2.2.2.1. Hukum Acara Yang Berlaku Di Pengadilan Hubungan Industrial...	33
2.2.2.2. Prosedur Pengajuan dan Pemeriksaan Gugatan.....	34
2.2.2.3. Hakim Di Pengadilan Hubungan Industrial.....	36
2.2.2.4. Putusan Sela.....	37
2.2.2.5. Pemanggilan Para Pihak .....	38
2.2.2.6. Proses Pembacaan Putusan .....	39
2.2.2.7. Mekanisme Kasasi dan Peninjauan Kembali di Pengadilan Hubungan Industrial .....	41
<b>BAB III HUKUM ACARA PERDATA DI INDONESIA .....</b>	<b>43</b>
3.1. Latar Belakang Hukum Acara Perdata Di Indonesia .....	43
3.2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Melalui Hukum Acara Perdata .	53
3.2.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan.....	54
3.2.1.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi.....	54
3.2.1.2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Melalui Litigasi .....	56
3.2.1.2.1. Tahapan-Tahapan Penyelesaian Litigasi .....	57
<b>BAB IV ANALISIS PENERAPAN HUKUM ACARA PERDATA DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL .....</b>	<b>67</b>
4.1 Hambatan Terciptanya Aspek Cepat Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial .....	67
4.2 Hambatan Terciptanya Aspek Tepat Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial .....	74
4.3 Hambatan Terciptanya Aspek Adil Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial .....	78
4.4 Hambatan Terciptanya Aspek Murah Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial .....	82
4.5 Sistem Yang Dapat Mendukung Tercapainya Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial .....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	103

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana dasar konstitusi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu ciri negara hukum yaitu adanya peradilan yang bebas dan mandiri. Pengadilan yang mandiri, netral (tidak memihak), kompeten, transparan, akuntabel dan berwibawa yang mampu menegakkan wibawa hukum, pengayoman hukum dan kepastian hukum. Pengadilan merupakan sebuah pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan serta proses pembangunan dan peradaban bangsa.<sup>1</sup> Para pekerja/buruh dan pengusaha yang merupakan pelaku utama dalam hubungan industrial, harus beradaptasi dengan masalah ketenagakerjaan yang semakin meningkat dan kompleks di era industrialisasi.

Hubungan industrial dalam Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah

*“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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.”<sup>2</sup>*

Adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah menimbulkan banyak permasalahan di lingkungan hubungan industrial yang dapat berdampak meningkatnya angka kemiskinan dan pengangguran di Indonesia. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2021, saat kondisi pandemi *Covid-19*, negara Indonesia tingkat pengangguran naik mencapai 7,07% (9,77 juta orang) pada bulan Agustus 2020 yang sebelumnya pada bulan Februari hanya 4,94%. Dampak dari pandemi *Covid-19* mengharuskan sejumlah pekerja diberhentikan atau PHK dikarenakan menurunnya tingkat produktivitas

---

<sup>1</sup> Christina NM Tobing, *Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial dalam Bingkai Ius Constituendum sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan*, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, (Vol. 7 No. 2, Juli 2018), hlm. 298

<sup>2</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan perburuhan berkaitan dengan kehidupan bangsa dan negara, sehingga dibutuhkannya upaya untuk meminimalisir permasalahan perselisihan hubungan industrial yang akan timbul. Sehubungan dengan perselisihan dalam hubungan industrial, maka tercipta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah salah satu bagian dari sistem hukum perburuhan.<sup>3</sup>

Dengan hadirnya UU PPHI, diharapkan dapat memelihara hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan yang perlu diwujudkan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan sebagaimana diamatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Pengadilan Hubungan Industrial sendiri dibentuk berdasarkan UU PPHI sebagai institusi untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dan didirikan, hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Ketika menghadapi perselisihan, di dalam UU PPHI telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses yang harus ditempuh oleh para pihak adalah yang pertama dengan metode perundingan bipartit. Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 UU PPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial harus dimintakan untuk

---

<sup>3</sup> Agus Mulya dan Efa Laela, *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia*, ADHAPER : Jurnal Hukum Acara Perdata, (Vol. 2 No. 2 Juli - Desember 2016), hlm. 309

diselesaikan melalui metode tripartit atau mediasi hubungan industrial, atau konsiliasi hubungan industrial, atau arbitrase hubungan industrial sebelum dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>4</sup> Para pihak yang bersengketa dapat membawa perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila perkara harus diselesaikan, dengan syarat harus sudah melalui metode penyelesaian perselisihan bipartit dan tripartit. Hal ini dikarenakan untuk membawa perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial, selain para pihak harus menyiapkan surat gugatan, surat kuasa (apabila memakai kuasa hukum), *fotocopy* KTP dan bukti pembayaran, para pihak diwajibkan untuk menyertakan risalah atau anjuran dari proses perundingan bipartit dan tripartit dari dinas tenaga kerja yang asli.<sup>5</sup>

Dengan dibawanya ke Pengadilan Hubungan Industrial, diharapkan dapat menyelesaikan masalah secara cepat, tepat, murah dan adil. Namun, keberadaan UU PPHI dianggap masih memiliki celah atau kelemahan baik dalam secara regulatif maupun pelaksanaannya. Sesuai dengan ketentuan dalam UU PPHI, apabila perselisihan industrial dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai dengan Pasal 57 yang menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial secara umum harus menggunakan aturan beracara dalam HIR atau *Herzien Inlandsch Reglement* yang diterjemahkan menjadi Reglemen Indonesia yang Diperbaharui dan RBg atau *Rechtreglement voor de Buitengewesten* yang diterjemahkan Reglemen Hukum Daerah Sebrang, yang mana biasanya rumit dan panjang. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dengan menggunakan hukum acara perdata, diawali dengan pendaftaran gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti tertulis atau saksi-saksi, kesimpulan dan putusan. Untuk tahap selanjutnya, pada proses kasasi meliputi pemberitahuan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial, penandatanganan

---

<sup>4</sup> Kadek Agus Sudiarawan, *Penguatan Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, (Denpasar 26 Mei 2017), hlm. 7

<sup>5</sup> Administrator, *Syarat Pendaftaran Gugatan PHI*, diakses dari <https://www.pn-makassar.go.id/website/index.php/layanan-hukum/prosedur-berperkara/952-syarat-pendaftaran-gugatan-phi>, diakses pada 20 November 2022

akta kasasi, pendaftaran memori kasasi, pendaftaran kontra memori kasasi, pembacaan berkas oleh para pihak, pengiriman dan selanjutnya putusan dari Mahkamah Agung sesuai yang termaktub dalam Pasal 111 sampai 115 UU PPHI.<sup>6</sup>

Dalam perselisihan hubungan industrial, hal selanjutnya yang tidak mencerminkan asas cepat, tepat, adil dan murah yaitu permasalahan-permasalahan yang terjadi tidak selalu perihal perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan saja. Hal ini menimbulkan permasalahan karena Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang khusus masalah-masalah hubungan industrial yaitu 4 (empat) jenis perselisihan yang diatur di Pasal 56 UU PPHI. Akibat dari keterbatasan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial, apabila terjadi salah satu dari 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yang didalamnya terdapat perkara pidana atau administrasi tidak dapat di selesaikan di satu Pengadilan. Hal ini menjadi masalah lain karena akan menimbulkan inkonsistensi antar putusan hakim Pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial dan Pidana) apabila permasalahan diselesaikan di dua Pengadilan yang berbeda.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial terkait masalah jangka waktu, Pasal 103 UU PPHI menentukan batas waktu penyelesaian perselisihan bagi hakim ditingkat Pengadilan Negeri (PN) dengan maksimal 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Akan tetapi, para praktiknya terdapat kendala pada proses administrasi yang lambat, berakibat pada penerbitan dan penyerahan salinan putusan kepada para pihak menjadi berkepanjangan hingga 2 (dua) sampai 4 (empat) bulan.<sup>7</sup> Mengenai tidak tercapainya jangka waktu yang ditetapkan berkaitan dengan aturan UU PPHI pada Pasal 93 mengenai penundaan sidang, pasal tersebut menyatakan bahwa hakim akan melakukan penundaan sidang apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Hal menimbulkan celah kepada para pihak untuk tidak

---

<sup>6</sup> Sunarno, et.al., *Evaluasi terhadap Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM, hlm. 11

<sup>7</sup> Suherman Toha, *Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, (19 Januari 2010), hlm. 60

menghadiri sidang tanpa memberi alasan yang jelas dan berakibat tertunda atau terhambatnya proses persidangan. Sehubungan dengan cepat dan ketepatan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu 50 hari, tidak adanya aturan mengenai sanksi untuk hakim apabila melebihi batas waktu 50 hari dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial menjadi tidak terjamin waktu penyelesaiannya dan tidak memiliki kepastian hukum.

Terkait dengan tujuan diselesaikannya perkara dengan cepat, tepat, adil dan murah, proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU PPHI dapat menimbulkan kerugian untuk para pihak dari segi cepat, biaya dan tenaga. Para pihak yang memiliki perselisihan, dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh bekerja sesuai Pasal 81 UU PPHI. Pengadilan Negeri yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial, karena Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berada di lingkungan peradilan umum sesuai Pasal 55 UU PPHI. Hal ini yang menimbulkan kerugian para pihak, karena Pengadilan Hubungan Industrial terbatas hanya ada di Ibu Kota Provinsi (DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dll) dan hanya 2 Pengadilan negeri yang ada di Kabupaten (Tabanan dan Gresik).<sup>8</sup> Dengan keterbatasan Pengadilan Hubungan Industrial ini, menimbulkan permasalahan yang memberatkan para pihak terlebih dari sisi pekerja/buruh, karena harus menempuh jarak yang cukup jauh dan menanggung biaya transportasi sendiri untuk menghadiri sidang-sidang yang diadakan oleh hakim<sup>9</sup>. Seperti contoh para pihak yang bekerja di Kota Depok tidak dapat ke Pengadilan Hubungan Industrial di Jakarta, melainkan harus ke Pengadilan Hubungan Industrial di Bandung. Lalu proses dan jadwal persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial yang cenderung megulur-ulur dan terhambat, dengan alasan kesibukan atau kesiapan panitera atau hakim karir, salinan putusan (putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri maupun putusan

---

<sup>8</sup> Muhamad Isnur, et.al., *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2014), hlm. 35

<sup>9</sup> Sunarno, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 44

kasasi) yang harus diambil ke kepaniteraan peradilan.<sup>10</sup> Selain itu, dalam proses beracara tidak semua pekerja/buruh memiliki kompetensi yang memadai dan mampu membuat surat gugatan atau jawaban, sementara seluruh prosedur beracara di Pengadilan Hubungan Industrial tunduk pada tata cara perdata. Para pekerja/buruh yang kurang memiliki kompetensi terhadap proses beracara dan tidak memiliki kecukupan untuk menyewa jasa advokat, lebih memilih untuk meminta bantuan terhadap anggota serikat pekerja yang dilatih untuk advokasi dalam menangani permasalahan-permasalahan hubungan industrial. Sedangkan untuk pihak pengusaha memiliki kemampuan memilih menggunakan advokat atau beracara sendiri, jika dilihat dari karakter pengusaha yang berbentuk badan hukum atau non badan hukum memiliki staf hukum sendiri yang memudahkan pengusaha dapat mengajukan gugatan atau menjawab gugatan secara mandiri.<sup>11</sup>

Dengan menggunakan hukum acara perdata, membuat pekerja/buruh kesulitan dalam berperkara dikarenakan minimnya pengetahuan dan pemahaman dalam penyusunan gugatan secara sempurna. Akibat dari kurangnya kompetensi tersebut, menyebabkan gugatan yang diajukan pekerja/buruh banyak ditolak oleh hakim yang kewenangannya berdasarkan hukum acara perdata dengan alasan gugatan tersebut tidak lengkap atau tidak sempurna.<sup>12</sup> Terdapat asas dalam hukum acara perdata yang mempersulit pembuktian pihak pekerja/buruh dalam melengkapi gugatan yaitu asas *actori incumbit probatio*, *actori onus probandi* atau yang memiliki arti siapa yang mendalilkan maka dia harus membuktikan, yang terdapat di dalam Pasal 163 HIR/283 RBg.<sup>13</sup> Dengan digunakannya hukum acara perdata sebagai aturan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, maka jika hak-hak pekerja/buruh dilanggar cara untuk melawan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial adalah dengan mengajukan gugatan. Dalam mengajukan gugatan, sesuai hukum acara perdata yang digunakan di Pengadilan Hubungan Industrial terdapat proses pembuktian, proses pembuktian tersebut bertujuan untuk hakim dalam mencari kebenaran formil yang didasarkan pada alat bukti tertulis atau

---

<sup>10</sup> Suherman Toha, *Op.Cit.*, hlm. 61

<sup>11</sup> Muhammad Isnur, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 59

<sup>12</sup> Suherman Toha, *Op.Cit.*, hlm. 59

<sup>13</sup> Achmad Ali, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 110

saksi-saksi. Dengan asas beban pembuktian yang terdapat didalam Pasal 163 HIR/283 RBg, maka beban pembuktian tersebut dibebankan kepada pihak yang menggugat dan akan menjadi penghambat ketika pekerja/buruh ingin menggugat pihak pengusaha. Ketika pekerja/buruh menggugat pengusaha, terdapat kendala dikarenakan hampir semua alat bukti dimiliki oleh pihak pengusaha seperti surat-surat hingga saksi-saksi yang berakibat gugatan yang diajukan oleh pihak pekerja/buruh ditolak.<sup>14</sup> Seperti contoh apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh terjadi karena pengusaha tidak memberi bonus sesuai perjanjian kerja kepada pekerja/buruh atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut. Hal tersebut mempersulit para pekerja/buruh dalam memperoleh bukti sebagai pihak yang ingin menggugat pengusaha karena beban pembuktian dibebankan kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh sulit untuk memperoleh atau mendapatkan data laba bersih dari keuntungan perusahaan atau data absensi pekerja di perusahaan.

Berkaitan masalah-masalah yang sebelumnya disebutkan, dengan proses penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan menggunakan hukum acara perdata akan menjadi sulit tercapainya asas cepat, tepat, adil dan murah. Dengan penerapan hukum acara perdata secara murni di Pengadilan Hubungan Industrial, akan menghasilkan banyaknya gugatan dari pihak pekerja/buruh yang tidak dapat diterima atau *niet onvankelijkverklaard* karena terdapat cacat dalam formalitas gugatan. Apabila penggunaan penerapan hukum acara perdata secara murni tanpa melihat konteks akan menjadikan Pengadilan Hubungan Industrial kehilangan jati diri sebagai sebuah Pengadilan Khusus. *Ratio legis* dari pengaturan tentang hukum acara khusus dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah asas peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan.<sup>15</sup> Jika yang terjadi dalam permasalahan-permasalahan diatas maka tidak mencerminkan asas tersebut, yang mana akan menciderai sistem peradilan itu sendiri dan akan memunculkan masalah-masalah baru bagi para pihak yang bersengketa yang akan

---

<sup>14</sup> Muhamad Isnur, et.al., *Op.Cit.*, hlm. 63

<sup>15</sup> *Ibid.*

merugikan para pihak yang bersengketa, hal ini akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam sektor hubungan industrial.

Hal-hal yang sudah disebutkan diatas, mencerminkan bahwa penerapan hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial saat ini dirasa kurang cocok. Para pihak terutama pekerja/buruh yang masih dalam posisi yang dirugikan atas proses beracara dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang mana tidak merepresentasikan peradilan yang cepat, tepat, adil, dan murah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Hambatan Terciptanya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Cepat, Tepat, Adil dan Murah Akibat Penerapan Hukum Acara Perdata Di Pengadilan Hubungan Industrial”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

- 1.2.1. Hukum acara perdata memiliki sistem pemeriksaan yang tidak didasari oleh target waktu maksimal, sehingga sulit untuk memenuhi sistem di dalam UU PPHI yang mengharuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, bagaimana sistem penyelesaian perselisihan harus diperbaiki, untuk membuat proses penyelesaian perselisihan yang cepat sebagaimana diamanatkan oleh UU PPHI?
- 1.2.2. Dalam perselisihan hubungan industrial, tidak hanya mengenai hak-hak normatif para pihak saja, melainkan terdapat aspek pidana dan administrasi, yang melahirkan kasus hubungan industrial dengan aspek yang berbeda. Dengan demikian, bagaimana sistem penyelesaian perselisihan harus diperbaiki, agar penyelesaian perselisihan menghasilkan putusan yang tepat sebagaimana diamanatkan oleh UU PPHI?
- 1.2.3. Pembuktian melalui hukum acara perdata akan membebani pihak yang mendalilkan untuk membuktikan. Dengan demikian bagaimana sistem penyelesaian perselisihan harus diperbaiki, agar proses penyelesaian perselisihan yang adil sebagaimana diamanatkan oleh UU PPHI?

- 1.2.4. Pengajuan gugatan harus diserahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya ada di Ibu Kota Provinsi, sehingga dibutuhkan biaya tambahan untuk para pihak mengajukan gugatan atau menghadiri sidang. Dengan demikian, bagaimana sistem penyelesaian perselisihan harus diperbaiki, agar proses penyelesaian perselisihan menjadi murah sebagaimana diamanatkan oleh UU PPHI?
- 1.2.5. Sistem penyelesaian yang seperti apa yang dapat mendukung tercapainya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah di masa yang akan datang?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya akan membahas mengenai dampak dari penerapan hukum acara perdata di Pengadilan Hubungan Industrial pada pemeriksaan dan putusan perkara, tidak akan membahas tentang eksekusi pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

- 1.4.1. Mengetahui bagaimana terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah di Pengadilan Hubungan Industrial
- 1.4.2. Memberikan sumbangsih pikiran kepada masyarakat terutama pelaku hubungan industrial yaitu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah mengenai penyelesaian perselisihan hubungan Industrial secara cepat, tepat, adil dan murah di Pengadilan Hubungan Industrial

### **1.5. Manfaat Penelitian**

- 1.5.1. Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang muncul karena penerapan hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah.
- 1.5.2. Penelitian ini diharapkan memberikan solusi atas masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah di

Pengadilan Hubungan Industrial khususnya untuk para pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah

## **1.6. Metode Penelitian**

Metode penelitian, menurut Sugiyono, pada dasarnya berkaitan dengan cara atau teknis dalam memperoleh data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Metode penelitian juga merupakan bagaimana cara memperoleh data untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian.<sup>16</sup> Dalam kegiatan ilmiah seperti penelitian ini dibutuhkan analisis data yang akurat, dengan diperoleh seara metodologi, sistematis, dan konsisten. Metodologi merupakan metode atau cara tertentu. Sistematis adalah menguraikan secara teratur, dengan melakukan klasifikasi menurut penggolongan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis, harus berhubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan yang lain. Konsisten adalah tetap, tidak berubah-ubah, taat atau ajek. Dengan memilih metode penelitian yang tepat akan menentukan arah, akurasi data yang diperoleh dan menghasilkan penelitian yang diinginkan. Atas dasar tersebut, peneliti dalam penulisan ini menggunakan metode sebagai berikut:

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian adalah yuridis normatif dan yuridis dogmatis. Menurut Soerjono Soekanto, metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.<sup>17</sup> Menurut Soetandyo Wignjosebroto, penelitian yuridis normatif diistilahkan dengan penelitian hukum dogmatis, yaitu penelitian-penelitian atas hukum yang dikonsepsikan dan dikembangkan atas dasar doktrin yang dianut sang pengonsep atau pengembangnya.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Banten: Unpam Press, 2018), hlm. 128

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 13-14

<sup>18</sup> Bachtiar, *Op.Cit.*, hlm. 56

## 1.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sumber data berupa data primer, sekunder dan tersier yang akan diolah dengan menganalisis data-data tersebut yang sudah dikumpulkan.

### 1.7.1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini mencari melalui peraturan-peraturan yang terdapat dalam bahan pustaka atau data sekunder, kemudian peraturan-peraturan tersebut dikaitkan dengan fakta-fakta hukum yang ada dan yang relevan dengan kepustakaan yang dimaksud.<sup>19</sup> Bahan tersebut antara lain:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu seperangkat norma atau kaidah dalam hukum positif nasional serta sumber hukum internasional yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini, berupa:

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
2. HIR dan RBg
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
6. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
7. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1956
8. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan
9. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Mahkamah Agung

---

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Loc.Cit.*

Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian  
Gugatan Sederhana

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan kajian yang memberikan penjelasan lebih lanjut terkait bahan hukum primer, mengenai proses hukum acara perdata, pembuktian dalam hukum acara perdata, prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa buku-buku, jurnal-jurnal, makalah-makalah, tesis-tesis, artikel-artikel.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang menunjang atau memberi penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder di bidang hukum acara perdata dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantaranya berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan kamus istilah hukum.

### **1.7.2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan, yaitu melakukan penelusuran pada data bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier melalui kajian kepustakaan (*library research*) pada laman internet dan buku-buku di perpustakaan.

### **1.7.3. Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses pengolahan data menjadi informasi baru agar karakteristik dari data yang sudah di olah tersebut menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna untuk solusi dari penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah penemuan hukum untuk menghasilkan data secara deskriptif-analisis. Deskriptif merupakan penelitian yang bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai gejala atau peristiwa

tertentu yang terjadi berdasarkan bahan hukum yang diperoleh yang kemudian dianalisis. Analisis yaitu penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya dengan menguraikan dan menelaah pokok bahasan dari berbagai data serta hubungan data untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman secara menyeluruh.

Analisis data dengan penemuan hukum dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu penafsiran hukum dan konstruksi hukum. Metode penemuan hukum yaitu menemukan hukum *in concreto* bagi suatu peristiwa tertentu dan harus ada inventaris pada hukum positif *in abstracto*, dengan mencari masalah-masalah yang terjadi sebagai bahan premis minor dan hukum positif yang berlaku sebagai bahan premis mayor untuk menghasilkan atau memecahkan suatu masalah hukum tertentu. Metode untuk menemukan hukum pada suatu peristiwa tertentu dan menginventaris hukum positif dengan cara penafsiran hukum dan konstruksi hukum. Penafsiran hukum merupakan kegiatan mencari dan memberikan makna terhadap hukum, menurut Mertokusumo, penafsiran hukum adalah pemberian penjelasan secara jelas atas teks undang-undang, agar ruang lingkup kaidah dalam undang-undang tersebut dapat diterapkan dalam peristiwa hukum tertentu.<sup>20</sup> Konstruksi hukum adalah menghubungkan satu data dengan data yang lain untuk menghasilkan pola dan makna tertentu dari data yang ada. Dari proses analisis data yang diperoleh oleh peneliti akan diproses dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai didapat suatu kesimpulan yang nantinya akan menjadi hasil akhir dari penelitian ini.

## **1.8. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, kerangka penulisan hukum yang akan dibuat adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

---

<sup>20</sup> Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Banten: Unpam Press, 2018), hlm. 176

Bab ini akan menguraikan garis besar permasalahan dari keseluruhan penulisan hukum ini yang membuat pendahuluan yaitu terdiri dari latar belakang masalah yang hendak diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

Bab ini akan membahas mengenai karakteristik dan sistem pemeriksaan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara umum serta dasar-dasar hukum mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah di Pengadilan Hubungan Industrial.

## **BAB III HUKUM ACARA PERDATA**

Bab ini akan membahas secara umum dan dasar-dasar hukum mengenai karakteristik serta sistem pemeriksaan dalam hukum acara perdata.

## **BAB IV ANALISIS PENERAPAN HUKUM ACARA PERDATA DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Bab ini akan menganalisis permasalahan-permasalahan yang muncul akibat dari penerapan hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta memecahkan permasalahan yang muncul dari penerapan hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial untuk terwujudnya penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan berisi kesimpulan dari analisis yang dilakukan oleh peneliti terkait permasalahan dalam penerapan hukum acara perdata di Pengadilan Hubungan Industrial pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta saran untuk perkembangan aturan beracara dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa yang akan datang.