



Sosialisasi Mekanisme Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial

Socialization of Proceedings Mechanisms in the Industrial Relations Court

Markus Suryoutomo^{1*}, Yulies Tiena Masriani²

^{1,2} Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

*email: msu.atlaw@untagsmg.ac.id

Article History:

Received: 02 Mei 2023

Revised: 19 Mei 2023

Accepted: 20 Juni 2023

Keywords:

Employment relationships, Dispute resolution, Negotiations, Industrial Relations Court, Supreme Court

Abstract: *Employment relationships often lead to disputes that affect the Employer and Employees. Law Number 2 of 2004 regulates dispute resolution through negotiations and the Industrial Relations Court. Despite being a specifically established institution, this court still operates under the Supreme Court, following procedural laws. The Industrial Relations Court is expected to settle disputes between Employers and Employees to achieve justice.*

Abstrak

Hubungan kerja seringkali menimbulkan perselisihan yang mempengaruhi hubungan Pemberi Kerja dan Pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur penyelesaian sengketa melalui perundingan dan Pengadilan Hubungan Industrial. Meski merupakan lembaga yang dibentuk secara khusus, pengadilan ini tetap beroperasi di bawah Mahkamah Agung, dengan ketentuan yang diatur dalam hukum acara perdata. Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat menyelesaikan sengketa antara Pemberi Kerja dan Pekerja demi mencapai keadilan.

Kata Kunci: *Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan, Perundingan, Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung*

A. Latar Belakang

Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dengan Pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi hubungan kerja seperti perbedaan hak yang didapat maupun adanya perbedaan kepentingan. Kemajuan industri dan perekonomian sering kali menimbulkan perselisihan antara Pemberi Kerja dan Pekerja. Dengan adanya perselisihan antara Pemberi Kerja dan Pekerja telah diatur upaya penyelesaian perselisihan tersebut melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”).

Melalui UU PPHI dibentuk mekanisme penyelesaian sengketa yang terbagi menjadi tiga, yakni Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial.



Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan suatu lembaga pengadilan yang secara khusus menyelesaikan perselisihan antara Pemberi Kerja dan Pekerja. Pengadilan Hubungan Industri dibentuk secara khusus untuk memeriksa, mengadili, serta memberikan keputusan atas perselisihan antara Pemberi Kerja dan Pekerja. Meskipun dibentuk sebagai lembaga khusus, Pengadilan Hubungan Industrial tetap berada di dalam lingkup peradilan umum di bawah Mahkamah Agung (“MA”). Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan antara Pemberi Kerja dan Pekerja sehingga dapat mewujudkan keadilan.

Sebagai suatu lembaga pengadilan yang bersifat khusus, hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial tetap berdasarkan hukum acara perdata. Sehingga ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam *Herzien Indonesis Reglement* atau Reglemen Indonesia Baru (“HIR”) dan *Rechtsreglement Buitengewesten* atau Reglemen Untuk Daerah Seberang (“RBg”) tetap berlaku dalam proses penyelesaian perselisihan di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menjadi dasar bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kompetensi absolut untuk menyelesaikan perselisihan antara Pemberi Kerja dan Pekerja.

B. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Prinsip penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI mengedepankan prinsip penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dengan asas musyawarah untuk mufakat atau dapat dikatakan mendorong Pemberi Kerja dan Pekerja yang berselisih untuk mengadakan perdamaian dalam penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase hubungan industrial. Secara umum terdapat tiga upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU PPHI, yaitu sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit;
2. Perundingan Tripartit; dan
3. Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan tiga upaya di atas, UU PPHI menetapkan bahwa apabila dalam Perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit tidak tercapai kesepakatan atau tidak dapat diselesaikannya perselisihan maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Inisiatif mengajukan gugatan diserahkan kepada siapa saja, dapat Pemberi Kerja maupun Pekerja yang merasa dirugikan atau dilanggar haknya. Bila tidak ada gugatan maka

tidak akan ada pengadilan yang mengadilinya. Gugatan yang dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada tingkat pertama, meliputi seluruh jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PHK**”), dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh. Sementara untuk jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan perselisihannya dibatasi hanya di tingkat pengadilan hubungan industrial tingkat pertama yang tidak dapat dimohonkan kasasi ke MA.

Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi, bila tidak dilampiri gugatan tersebut dikembalikan oleh hakim. Sementara pengadilan melalui arbitrase hubungan industrial tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, karena sifat putusannya yang bersifat final dan mengikat para pihak yang berselisih. Pihak yang hendak mengajukan gugatan dapat mengajukannya secara langsung atau dapat memberikan kuasa kepada advokat. Menurut Pasal 1792 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“**KUHPer**”) yang disebut kuasa ialah persetujuan di mana seseorang bertindak sebagai pemberi kuasa dan pihak lain bertindak sebagai pemberi kuasa untuk dan atas nama pemberi kuasa melakukan suatu perbuatan atau tindakan.

Tidak semua orang dapat menerima kuasa atau bertindak sebagai kuasa untuk mewakili di pengadilan. Dalam hal perselisihan hubungan industrial dan pihak Pekerja tersebut merupakan anggota serikat pekerja atau serikat buruh, maka serikat pekerja tersebut dapat mewakili kepentingan Pekerja yang menjadi anggotanya tersebut sebagai pihak di depan pengadilan. Adapun dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. **Domisili Hukum**

Menurut Pasal 81 UU PPHI, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja bekerja, artinya gugatan bukan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi kediaman tergugat atau penggugat. Asas pengajuan gugatan dianut oleh UU PPHI jelas menyimpang dari asas *actor securitor forum rei* sebagaimana diatur dalam Pasal 188 ayat (1) HIR dan Pasal 142 ayat (1) RBg UU PPHI yang mengatur hukum acaranya sendiri yang menyangkut asas pengajuan gugatan, yang merupakan penyimpangan dari pengecualian dari asas hukum acara perdata pada umumnya.

Gugatan yang diajukan oleh penggugat wajib dalam bentuk tertulis walaupun UU PPHI



tidak mengatur secara tegas dan jelas. Apabila mengacu Pasal 118 ayat (1) HIR, pada dasarnya gugatan berbentuk tertulis bukan lisan. Menurut Prof. Soepomo, SH gugatan itu harus tertulis dan ditandatangani serta harus memenuhi peraturan perundang-undangan tentang meterai.¹

2. Tenggang Waktu dan Kadaluarsa

UU PPHI pada dasarnya tidak mengenal batas waktu pengajuan gugatan dan kadaluarsanya hak seseorang yang dirugikan haknya untuk mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Dalam Pasal 1967 KUHPer dijelaskan semua tuntutan hak baik yang bersifat kebendaan maupun perorangan hapus (kadaluarsa) setelah lampau waktu 30 tahun dan menurut Pasal 835 KUHPer dinyatakan suatu gugatan menjadi kadaluarsa dalam waktu 30 tahun.

Menurut Pasal 57 UU PPHI bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan di lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam UU ini. Sehingga tenggang waktu atau kadaluarsanya pengajuan gugatan haruslah merujuk kepada ketentuan Pasal 1967 dan Pasal 835 KUHPer tersebut.

Penyelesaian perselisihan PHK, gugatan Pekerja melakukan kesalahan berat sehingga mengakibatkan PHK tersebut tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, gugatan Pekerja tersebut hanya dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu dalam satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari Pemberi Kerja. Bila dalam tenggang waktu satu tahun tersebut Pekerja tidak menerima tindakan Pemberi Kerja yang melakukan PHK tersebut tidak mengajukan gugatan kepada Pemberi Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial, maka haknya sebagai subjek hukum yang dapat mengajukan gugatan menjadi gugur dan kadaluarsa.²

Kadaluarsa harus dikemukakan oleh pihak lawan dalam jawabannya. Apabila hal itu tidak dikemukakan maka kadaluarsa tidak dapat berlaku secara otomatis dengan kata lain hakim harus tinggal diam dan ia tidak diperkenankan untuk karena jabatan mengatakan bahwa persoalan tersebut atau hak untuk menuntut telah kadaluarsa.

3. Pengembalian dan Penyempurnaan Gugatan

¹ Supomo, Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri, Pradnya Paramitha, Jakarta.1989.hal.23

² Rento Wulan, Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek, Mandarmaju, Bandung.1995.hal.206

Gugatan yang diajukan oleh penggugat harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hal ini bersifat imperatif dan merupakan kekhususan hukum acara penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Akibat hukum tidak dipenuhi lampiran penyelesaian mediasi atau konsiliasi gugatan yang diajukan akan dikembalikan oleh hakim kepada penggugat, hal ini berdasar Pasal 83 ayat (1) UU PPHI.

Selain hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya, hal ini berdasar Pasal 83 ayat (2) UU PPHI. Dalam penyempurnaan surat gugatan; panitera atau panitera pengganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan. Untuk itu panitera mencatat dalam daftar khusus yang memuat:

- Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak.
- Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan / objek gugatan.
- Dokumen-dokumen, surat-surat lain yang dianggap perlu oleh penggugat (Penjelasan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI). Di sini seolah-olah panitera/panitera pengganti bertindak sebagai konsultan hukum/*lawyer*.

Kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan dan meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan pada dasarnya sesuai dengan asas pengadilan membantu pencarian keadilan yang termuat dalam Pasal 5 ayat (2) UU Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman (“UU **Kekuasaan Kehakiman**”) yang berbunyi: pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan.

4. Gugatan Kolektif

Gugatan yang melebihi satu orang dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus, hal ini berdasar Pasal 84 ayat (2) UU PPHI. Gugatan kolektif merupakan ketentuan khusus dalam UU PPHI yang tidak diatur dalam hukum acara perdata pada umumnya. UU PPHI tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai penggugat yang lebih dari satu gugatan secara kolektif dan kuasa khusus yang harus diberikan kepada siapa dan dalam hal apa.

Pengertian gugatan secara kolektif merupakan gugatan yang diajukan oleh lebih dari satu penggugat, merupakan gugatan yang diajukan oleh lebih dari satu orang



penggugat, sebagai pihak yang berhak menuntut atas kerugian yang dideritanya dan mempunyai kepentingan langsung mengenai pokok perkara yang digugat dalam satu surat gugatan kolektif tersebut tidak sama dengan gugatan perwakilan kelompok (*class action*), maupun *legal standing* (hak gugat organisasi) seperti dalam sengketa lingkungan hidup sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta dalam sengketa antara konsumen dengan pelaku usaha yang sudah diatur dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.

Sedangkan yang dimaksud siapa yang menerima kuasa khusus dalam gugatan kolektif adalah serikat pekerja atau buruh yang mewakili anggotanya dalam perselisihan hubungan industrial baik di dalam atau di luar pengadilan ataupun bagi pengusaha apabila hendak memberikan kuasa khusus untuk mewakili kepentingannya maka yang bisa bertindak mewakilinya adalah advokat.

5. Pencabutan Gugatan

Penggugat dapat mencabut gugatan sebelum tergugat memberikan jawaban manakala tergugat sudah memberikan jawaban maka harus disetujui/seijin tergugat. Ketentuan pencabutan gugatan ini diatur dalam Pasal 85 ayat (1) dan (2) UU PPHI, hal ini sama seperti yang diatur dalam RV (Hukum Acara Perdata yang berlaku untuk Golongan Eropa dan yang dipersamakan). Dengan demikian dalam pencabutan gugatan harus mengacu pada Hukum Acara yang terdapat dalam UU PPHI.

C. Pemeriksaan Acara Biasa

Setelah pengadilan menerima gugatan paling lama 7 hari Ketua Pengadilan Negeri (“Ketua PN”) harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai Ketua Majelis 2 orang hakim Adhoc. Susunan Majelis Hakim ditetapkan melalui penetapan Ketua PN. Menurut ketentuan yang berlaku, Hakim Adhoc selalu tidak mempunyai kesempatan untuk menjadi Hakim Ketua Majelis untuk membantu Majelis Hakim ditunjuk seorang panitera pengganti yang tugasnya mencatat jalannya persidangan. Pemeriksaan gugatan terdiri atas 2 jenis pemeriksaan yaitu dengan acara biasa dan acara cepat, hukum acaranya pun berbeda. Adapun hal-hal yang diatur dalam pemeriksaan acara biasa sebagai berikut:

1. Pemanggilan Para Pihak

Setelah adanya penetapan Ketua PN mengenai susunan majelis hakim paling lama ketua majelis hakim harus sudah mengadakan sidang pertama, pemanggilan para pihak tidak diatur dalam UU PPHI. Dalam struktur Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenal jabatan adanya juru sita seperti yang ada di Pengadilan Negeri. Karena Pengadilan Hubungan Industrial berada dilingkungan peradilan umum maka pemanggilan merujuk pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, oleh karena itu pemanggilan para pihak dilakukan oleh juru sita/juru sita pengganti yang terdapat dalam struktur PN yang bersangkutan.

Pemanggilan disampaikan ke alamat tempat tinggal; jika tidak diketahui tempat tinggalnya; jika tidak di ketahui disampaikan ditempat kediaman terakhirnya. Pemanggilan yang sah dan patut menurut Hukum Acara yang berlaku sekurang-kurangnya 3 hari sebelum sidang dimulai, apabila yang dipanggil tidak ada ditempat tinggalnya/tempat kediaman terakhir maka surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan/Kades dengan tanda penerimaan.

Dalam hal salah satu pihak/para pihak tidak datang dalam persidangan tanpa alasan ketua majelis hakim menetapkan dari sidang berikutnya ditetapkan selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu/para pihak paling banyak 2 kali. Hal ini merupakan ketentuan khusus hukum acara yang diatur dalam UU PPHI.

2. Gugatan Gugur

Dalam hal penggugat/kuasanya dipanggil secara sah sekurang-kurangnya 3 hari sebelum hari sidang tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatan penggugat dianggap gugur. Walaupun dianggap gugur penggugat mempunyai hak untuk mengajukan gugatan sekali lagi, maksudnya sidang penundaan terakhir adalah penggugat tidak datang 2 kali dan pada sidang yang ketiga (terakhir) tidak datang juga maka pada sidang ketiga tersebut gugatan yang dianjurkan penggugat digugurkan. Dalam HIR diatur dalam Pasal 124 HIR ketentuan HIR sama dengan yang terdapat dalam UU PPHI.

3. Jawaban Tergugat dan Rekonvensi

Tergugat mempunyai hak untuk menyanggah yang dibuat pada saat mengajukan



jawaban tangkisan (Eksepsi). Selain itu tergugat juga mempunyai hak untuk mengajukan gugatan balik (Rekovensi) Hukum Acara mengenai gugatan rekonvensi diatur dalam Pasal 132 a dan 132 b HIR sementara dalam UU PPHI tidak mengaturnya secara khusus.

4. **Putusan Sela**

Mengacu pada Pasal 96 ayat (1) UU PPHI menyatakan bahwa hakim ketua harus segera mengeluarkan keputusan sela saat pengusaha tidak membayar upah atau hak-hak lainnya kepada pekerja yang di-*suspend* sebelum dinyatakan PHK. Permintaan putusan sela disampaikan bersama gugatan dalam hukum acara perdata di PN, diucapkan saat adanya eksepsi dari tergugat tentang kewenangan hakim. Menurut Pasal 96 ayat (2) UU PPHU, putusan sela bisa dikeluarkan pada hari itu juga atau sidang berikutnya. Sebelum jawaban tergugat atau eksepsi tergugat, tidak ada upaya hukum perlawanan dalam perselisihan hubungan industrial. Jika putusan sela tak dilaksanakan, hakim ketua sidang bisa memerintahkan sita jaminan dalam pengadilan hubungan industrial.

5. **Biaya Perkara**

Berdasarkan Pasal 58 UU PPHI menyatakan bahwa dalam persidangan di pengadilan hubungan industrial, biaya tidak dikenakan kepada pihak yang berperkara jika nilai gugatannya di bawah 150 juta rupiah.

6. **Persidangan Bersifat Terbuka untuk Umum**

Mengacu pada ketentuan Pasal 19 ayat (1) PPHI menetapkan bahwa persidangan di pengadilan secara umum terbuka untuk publik, kecuali diatur sebaliknya oleh undang-undang. Prinsip ini, menurut Prof. DR. Sudikno Mertokusumo, bertujuan untuk melindungi hak-hak asasi manusia dalam peradilan dan memastikan keadilan serta objektivitas yang seadil-adilnya kepada masyarakat.³

Kemudian, berdasar Pasal 19 ayat (2) UU PPHI menyatakan bahwa ketika hakim tidak menerapkan prinsip ini, putusan yang dihasilkan menjadi batal demi hukum. Namun, Pasal 95 ayat (1) PPHI menegaskan bahwa sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali ada keputusan sebaliknya dari majelis hakim. Meskipun demikian, UU tidak mengatur detail mengenai sidang tertutup untuk umum, sehingga pengecualian

³ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty. Yogyakarta:1988,hal.11-12

terhadap prinsip terbuka untuk umum harus ditentukan oleh undang-undang, bukan oleh hakim.

7. Putusan Majelis Hakim

Berdasarkan Pasal 20 UU PPHI menegaskan bahwa semua keputusan pengadilan hanya berlaku jika diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum. Sebaliknya, pasal 103 UU PPHI mewajibkan pengadilan hubungan industrial untuk memberikan putusan paling lambat dalam waktu 50 hari sejak sidang pertama. Meski demikian, UU PPHI ini tidak memberikan sanksi jika batas waktu itu dilanggar oleh hakim. Hakim juga diharapkan untuk mempertimbangkan nilai-nilai hukum dan keadilan dalam masyarakat saat membuat keputusan.

Pasal 102 ayat (1) UU PPHI menetapkan komponen yang harus ada dalam putusan pengadilan hubungan industrial, termasuk pertimbangan nilai-nilai keadilan berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa dan rincian tentang para pihak yang terlibat. Ketika putusan tak memenuhi syarat tersebut, putusan pengadilan hubungan industrial dapat dinyatakan batal. Sebelum putusan dikeluarkan, semua hakim berdiskusi untuk menentukan keputusan bersama, namun jika tidak mencapai kesepakatan, pendapat minoritas harus diungkapkan dalam putusan. Pasal 101 ayat (2) UU PPHI juga menegaskan bahwa jika salah satu pihak absen dalam sidang pembacaan putusan, panitera pengganti harus menyampaikan pemberitahuan putusan maksimal tujuh hari setelah pembacaan putusan oleh hakim.

D. Pemeriksaan Acara Cepat

Pengadilan Hubungan Industrial mengenal istilah "pemeriksaan cepat" yang berbeda dari proses biasa. Menurut Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, pemeriksaan cepat bisa dilakukan jika ada kepentingan yang mendesak yang dibuktikan dalam permohonan para pihak. Namun, definisi kepentingan mendesak tidak dijelaskan dengan detail dalam undang-undang, yang bisa menyebabkan beragam penafsiran. Contoh kepentingan mendesak bisa berupa sengketa PHK atau penundaan pembayaran upah.

Setelah permohonan diajukan, Ketua PN dalam 7 hari kerja mengeluarkan keputusan apakah permohonan tersebut dikabulkan, yang tidak bisa digugat. Jika dikabulkan, dalam 7 hari kerja setelah keputusan tersebut, Ketua PN menentukan jadwal sidang tanpa prosedur pemeriksaan seperti biasanya. Meskipun UU PPHI tidak menguraikan detail "tanpa prosedur pemeriksaan," hal ini dapat diinterpretasikan sebagai pemilihan sidang tanpa pemeriksaan isi



gugatan, yang seharusnya dilakukan oleh hakim sebelumnya sesuai Pasal 83 ayat 1 UU PPHI. Hakim yang memeriksa pemeriksaan cepat terdiri dari hakim ketua dan dua hakim Adhoc, bukan hakim tunggal.

Adapun Tenggang waktu yang diberikan untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing tidak melebihi 14 hari kerja. Pada dasarnya pemeriksaan dalam persidangan di pengadilan hubungan industrial ditentukan waktunya, tidak boleh lebih dari 50 hari terhitung sejak sidang pertama sampai adanya putusan.

E. Pembuktian

Pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial, ada dua aspek penting terkait pembuktian, sebagai berikut:

1. Aspek Pertama

Menurut UU PPHI, metode pembuktian untuk menegaskan kebenaran suatu peristiwa hukum harus melalui acara pembuktian yang melibatkan para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Hal ini menjadi inti dari proses peradilan, memastikan putusan hakim adil, objektif, dan didasarkan pada bukti-bukti serta argumen yang disajikan.

2. Aspek Kedua

UU PPHI juga menyebutkan alat-alat bukti yang diakui, seperti bukti surat, bukti saksi, persangkaan, pengakuan, dan bukti sumpah. Penggunaan bukti tersebut disesuaikan dengan peraturan hukum yang telah diatur dan diterapkan dalam persidangan.

Asas pembuktian dalam perkara perdata memfokuskan pada pencarian kebenaran formal atas suatu peristiwa hukum yang didukung oleh bukti tertentu, seperti surat sah atau saksi yang memberikan kesaksian langsung. Dalam pengadilan hubungan industrial, kekuatan pembuktian terletak pada pengadilan setempat yang menilai bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak. Jika ada bukti tertentu, seperti surat, harus asli dan dibubuhi meterai sesuai peraturan. Sementara itu, penggunaan saksi dalam sidang hubungan industrial harus sesuai dengan ketentuan, dengan minimal dua saksi untuk memberikan kesaksian.

Selain bukti surat, saksi, dan bukti lainnya, pengadilan juga dapat menggunakan persangkaan dan pengakuan sebagai alat bukti yang cukup, walaupun dalam banyak kasus, bukti tertulis lebih diutamakan dalam menentukan kebenaran suatu peristiwa hukum. Sumpah juga dapat digunakan, namun yang penting adalah kesaksian yang diberikan di bawah sumpah, bukan sumpah itu sendiri. Seluruh alat bukti ini diatur secara rinci dalam peraturan hukum yang

berlaku.

F. Teknik Pembuatan Gugatan

Hukum acara perdata, tidak mengatur ketentuan spesifik contoh pembuatan gugatan, hanya memberikan sedikit teori tentang bagaimana beracara di pengadilan. Dalam praktiknya terdapat dua teori cara membuat gugatan menurut acara perdata yang umumnya digunakan, yaitu:

1. *Substantiering Theory*, menyatakan bahwa gugatan itu haruslah diuraikan sejarah peristiwanya, hub kerjanya dan juga harus disebutkan teori-teorinya.
2. *Individualisering Theory*, menyatakan bahwa gugatan cukup menunjukkan hub hukum yang menjadi dasar gugatan tanpa harus disebutkan sejarahnya.

LAMPIRAN KEGIATAN PENYULUHAN DI KELURAHAN TEGALSARI, KECAMATAN CANDISARI, KOTA SEMARANG







DAFTAR PUSTAKA

Anwar, K. (2022). Anggota Peradi Kota Semarang yang Terregistasi. jateng.tribunnews.com.

Rozi, M. M. (2015). Peranan Advokat Sebagai Penegak Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana Dikaji Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat. *Jurnal Mimbar Justitia*, 7(1), 628–647.

Soeroso, R. (2011). *Tata Cara dan Proses Persidangan*. Sinar Grafika.

Sunarto. (2022). Makalah Pembukaan Pelatihan Beracara Paralegal/Calon Advokad Peradi