

## E-COURT SEBAGAI REALISASI ASAS PERADILAN CEPAT, SEDERHANA DAN BIAYA MURAH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mawar Sitohang<sup>1</sup>, Haposan Sahala Raja Sinaga<sup>2</sup>, Rr. Ani Wijayati<sup>3</sup>, Rospita Adelina Siregar<sup>4</sup>, I Dewa Ayu Widyani<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. [mawar.sitohang@uki.ac.id](mailto:mawar.sitohang@uki.ac.id)

<sup>2</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. [haposan.sinaga@uki.ac.id](mailto:haposan.sinaga@uki.ac.id)

<sup>3</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. [ani.wijayati@uki.ac.id](mailto:ani.wijayati@uki.ac.id)

<sup>4</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. [rospita.siregar@uki.ac.id](mailto:rospita.siregar@uki.ac.id)

<sup>5</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia [dewa.ayu@uki.ac.id](mailto:dewa.ayu@uki.ac.id)

---

**Abstract:** *The Industrial Relations Procedure Law by Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution, regulates the procedures for resolving disputes through deliberation, mediation, conciliation, arbitration, and industrial relations courts, by applying the principles of fast, simple, and low-cost justice. The research method used is a normative juridical research method. The results of the study concluded that the time period for resolving industrial relations disputes is often not by the provisions stipulated in Law Number 2 of 2004, so it is necessary to get the attention of relevant parties in the dispute resolution process by using information technology platforms such as e-court in resolving industrial relations dispute cases as has begun to be applied to the settlement of disputes at the litigation level.*

**Keywords:** *E-Court, Industrial Relations Settlement, Industrial Relations Court*

How to Site: Mawar Sitohang, Haposan Sahala Raja Sinaga, Rr. Ani Wijayati, Rospita Adelina Siregar, I Dewa Ayu Widyani (2025) *E-Court* Sebagai Realisasi Asas Peradilan Cepat, Sederhana Dan Biaya Murah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 35(2), pp 217-229. DOI. 10.55809/hv.v35i2.574

---

### Pendahuluan

Hukum Acara Hubungan Industrial merupakan hukum acara yang berlaku dalam proses Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan peradilan khusus yang ada pada pengadilan negeri. Pengadilan Hubungan Industrial menangani perselisihan-perselisihan dalam hubungan industrial, yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Prinsip hubungan industrial di Indonesia adlah prinsip hubungan industrial Pancasila, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus diselesaikan menurut prinsip hubungan industrial Pancasila<sup>1</sup>.

Dalam hal terjadinya perselisihan mengenai salah satu jenis perselisihan tersebut, negara telah menyediakan mekanisme penyelesaiannya menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur tentang tata cara penyelesaiannya yaitu dengan cara negosiasi/musyawarah, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun

---

<sup>1</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, 289-290

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan cara melibatkan instansi pemerintah, dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat sebagai mediator Hubungan Industrial, dalam penyelesaian Tripartit Yang mana sebelum dilakukannya penyelesaian secara tripartit, maka dilakukan penyelesaian bipartit. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa bipartit merupakan perundingan yang melibatkan antara pekerja/buruh/serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan hal perselisihan hubungan industrial. Bipartit ini dilakukan untuk jangka waktu 30 (tiga puluh) terhitung sejak dimulainya tanggal perundingan bipartit.

Sedangkan pengertian perundingan tripartite merupakan mediasi yang dilakukan dengan melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan mediator hubungan industrial yang umumnya berasal dari Dinas Tenaga Kerja setempat. Mediasi antara tiga pihak (tripartite) ini untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berupa: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Adanya kewajiban untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dilakukan terlebih dahulu dengan mekanisme perundingan bipartit dengan jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), yang apabila setelah 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit harus dinyatakan gagal. Setelah gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya pada Dinas Tenaga Kerja setempat dan membuktikan terjadinya kegagalan perundingan bipartit. Yang kemudian Dinas Tenaga Kerja setempat akan mengarahkan penyelesaian secara konsiliasi atau mediasi, yang memakan waktu lagi kemudian. Apabila Mediasi atau Konsiliasi kemudian gagal, maka mediator hubungan industrial membuat Anjuran, dan Anjuran tersebutlah yang menjadi dasar dan syarat untuk mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melihat panjangnya prosedur untuk pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dan waktu yang dibutuhkan maka, bila dianalisis dengan Asas Peradilan yang Cepat, sederhana dan biaya murah, hal ini jelas bertentangan sekali. Untuk itu timbulah masalah berupa adanya perbedaan serta panjangnya prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum masuk ke tahapan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sebenarnya timbul pertentangan keberadaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Asas Peradilan cepat, sederhana dan biaya murah. Sehingga dirasa perlu mencari alternative solusi bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sinergi dengan Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah.

Hal ini yang menjadi latar belakang penulis untuk meneliti dengan permasalahan sebagai berikut: (1) bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan (2) Apakah alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

tepat dan sesuai dengan Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah? Adapun dalam penelitian ini menggunakan menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan bahan-bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder yang terdiri atas buku-buku teks (*textbook*) yang ditulis oleh para ahli hukum, jurnal hukum, pendapat para sarjana, simposium, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia, dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan analisis secara kualitatif dalam pembahasannya.

## Pembahasan

### 1. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### a. Penyelesaian secara Bipartit

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan industrial wajib dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit. Mekanisme hanya melibatkan 2 (dua) pihak, yaitu pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha, dimana para pihak negosiasi dan melakukan tawar menawar untuk menemukan kesepakatan jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial, tanpa melibatkan pihak ketiga yang bukan pihak pekerja/buruh ataupun pihak pengusaha. Artinya negosiasi perundingan bipartit ini dilakukan langsung oleh para prinsipal yang berkepentingan, dan tidak memakai perantara.

Jangka waktu yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana menurut ketentuan Pasal 3 ayat (2) bahwa perundingan bipartit ini dilaksanakan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja, yang dimulai sejak tanggal perundingan dimulai. Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari ini dirasakan cukup memberikan waktu dan keleluasaan bagi pihak pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Setelah lewat jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dari tanggal dimulainya perundingan, dan pihak pekerja/buruh dan pengusaha belum juga mencapai kesepakatan, atau salah satu pihak menolak untuk melakukan musyawarah, maka demi hukum perundingan bipartit dianggap gagal serta tidak mencapai kesepakatan [lihat ketentuan Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial].

Selanjutnya salah satu pihak yang melakukan perundingan bipartit, bisa dari pihak pekerja/buruh atau dari pihak pengusaha, maka pihak tersebut dapat mendaftarkan perselisihannya untuk dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja setempat dengan menyertakan bukti-bukti telah dilakukan penyelesaian bipartit namun hasilnya gagal mencapai kesepakatan diantara para pihak. Lalu Dinas Tenaga Kerja setempat akan menawarkan mekanisme tahapan selanjutnya setelah perundingan bipartit, yaitu tahapan penyelesaian secara konsiliasi atau para pihak akan memilih

penyelesaian melalui arbitrase. Apabila setelah ditawarkan pilihan penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi atau arbitrase kepada para pihak, dan para pihak setelah 7 (tujuh) hari kerja belum juga menetapkan pilihan penyelesaian selanjutnya, maka Dinas Tenaga Kerja setempat akan melimpahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada mediator.

Sebaliknya apabila para pihak kemudian menetapkan pilihannya untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya melalui mekanisme konsiliasi ataupun arbitrase, dan tetap tidak mencapai kesepakatan. Oleh karenanya, baik pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha dapat langsung mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (lihat ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

b. Penyelesaian secara Konsiliasi

Adapun jenis Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi berupa penyelesaian perselisihan kepentingan, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Konsiliasi ini dilakukan oleh satu orang atau lebih Konsiliator. Konsiliator ini adalah orang perorangan (pihak swasta dan bukan Aparatus Sipil Negara) yang memenuhi persyaratan sebagai konsiliator dan diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja, yang mempunyai tugas untuk melakukan konsiliasi dan pemberian Anjuran bagi para pihak yang berselisih. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang Konsiliator Hubungan Industrial dapat memanggil saksi-saksi dan bahkan ahli untuk didengar keterangannya pada sidang konsiliasi. Oleh karena Konsiliator Hubungan Industrial ini berasal dari pihak orang perorangan (swasta dan bukan Aparatur Sipil Negara), terdapat konsekuensi, yaitu adanya honor Konsiliator hubungan Industrial yang dibebankan kepada negara.

Mengenai jangka waktu penyelesaian secara konsiliasi ini adalah 30 (tiga puluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama. Apabila dalam pelaksanaan konsiliasi tersebut tercapat kesepakatan oleh para pihak yang berselisih, maka wajib membuat Perjanjian Bersama dengan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh Konsiliator. Yang mana Perjanjian Bersama tersebut kemudian harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sebaliknya apabila dalam pelaksanaan konsiliasi ternyata para pihak yang berselisih belum mencapai kesepakatan, Konsiliator Hubungan Industrial harus mengeluarkan Anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama, yang diikuti dengan pemberian Jawaban oleh para pihak yang berselisih atas Anjuran tertulis dari Konsiliator Hubungan Industrial tersebut dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tertulis tersebut. Apabila para pihak memberikan jawaban menolak anjuran tertulis, atau tidak memberikan

pendapat atau jawaban atas anjuran tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran tertulis dari konsiliator. Artinya, karena sikap menolak dari para pihak atas anjuran tertulis tersebut, maka para pihak dapat menyerahkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

c. Penyelesaian secara Mediasi

Penyelesaian melalui mekanisme mediasi dipimpin oleh Mediator Hubungan Industrial yang ada di setiap kantor Dinas Tenaga Kerja setempat. Mediator Hubungan Industrial ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja (Aparatur Sipil Negara/ASN) yang mempunyai tanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi persyaratan sebagai mediator hubungan industrial. Tugas seorang mediator hubungan industrial antara lain yaitu melakukan mediasi atas perselisihan hubungan industrial antara para pihak terkait, dan berusaha untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, yang nantinya mediator hubungan industrial wajib memberikan anjuran tertulis bagi para pihak yang berselisih. (lihat ketentuan Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Mediator Hubungan Industrial ini adalah seorang ASN dengan demikian tidak mendapatkan honor sebagai Mediator Hubungan Industrial karena sudah dibayarkan oleh negara (pemerintah).

Dalam melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, seorang mediator hubungan industrial dapat memanggil para pihak yang berselisih, serta berwenang untuk memanggil saksi-saksi terkait dan juga ahli untuk didengar keterangannya dalam proses mediasi tersebut. Apabila dalam mediasi dapat mencapai kesepakatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka harus membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih dengan disaksikan oleh mediator hubungan industrial. Selanjutnya Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan mendapatkan Akta Bukti pendaftaran. Sebaliknya, apabila dalam mediasi yang dipimpin oleh mediator tersebut, para pihak yang berselisih tidak dapat mencapai kesepakatan, maka mediator harus mengeluarkan Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama, harus disampaikan anjuran tertulis tersebut kepada para pihak yang berselisih, dan para pihak yang berselisih diberikan waktu selama 10 (sepuluh) hari untuk memberikan jawaban atas Anjuran Tertulis dari mediator hubungan industrial. Apabila para pihak menyetujui Anjuran Tertulis tersebut maka selanjutnya akan membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya apabila para pihak tidak memberikan jawaban atas Anjuran tertulis tersebut, maka dianggap menolak Anjuran tersebut, dan selanjutnya para

pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

d. Penyelesaian melalui arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme Arbitrase Hubungan Industrial berwenang memeriksa perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Mekanisme arbitrase hubungan industrial ini ditengahi oleh Arbiter Hubungan Industrial yaitu mereka yang memenuhi syarat sebagai Arbiter dan ditetapkan oleh Menteri. Adapun tugas dan kewenangan Arbiter Hubungan Industrial ini yaitu memberikan putusan tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dimana putusan arbitrase ini bersifat final dan mengikat. Arbiter juga berwenang untuk memanggil saksi-saksi atau ahli untuk didengar keterangannya dalam pemeriksaan arbitrase. Jangka waktu penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui arbitrase dibatasi waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan oleh Arbiter ini dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih berkehendak lain.

Dalam proses arbitrase ini wajib diawali dengan upaya mendamaikan oleh Arbiter, dan apabila berhasil mendamaikan maka dibuatkan Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan Arbiter atau Majelis Arbiter, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Tentunya pendafataan Akta Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial memberikan konsekuensi hukum yang mengikat bagi para pihak yang berselisih. Apabila ada pihak yang tidak melaksanakan isi Akta Perdamaian, maka pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi atas putusan arbitrase hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Selain itu sebuah Putusan arbitrase dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal putusan arbitrase.

e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan mekanisme penyelesaian perselisihan industrial paling akhir yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Mengapa dikatakan sebagai paling akhir, dikarenakan sebelum para pihak yang berselisih dapat memilih penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak yang berselisih harus menempuh prosedur dan tahapan lainnya yang bersifat wajib, seperti perundingan bipartit, konsiliasi/arbitrase atau mediasi, baru dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah bagian dari Badan Peradilan Umum yang berada dibawah Mahkamah Agung. Keberadaan Pengadilan Hubungan

Industrial ini sebagai pengadilan khusus pada Pengadilan Negeri. Adapun Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan untuk mengadili perselisihan hubungan industrial dengan kewenangan sebagai berikut: (1) untuk tingkat pertama berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak; (2) untuk tingkat pertama dan terakhir berwenang memeriksa dan memutus perselisihan kepentingan; (3) untuk tingkat pertama berwenang memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (4) untuk tingkat pertama dan terakhir berwenang memeriksa dan memutus tentang perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Uniknya dalam berperkara di pengadilan hubungan industrial ini tidak dikenakan biaya bagi para pihak yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Adapun jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial dilakukan paling lambat 50 (lima puluh) hari sejak sidang pertama kali. Pengadilan Hubungan Industrial pada dasarnya menggunakan hukum acara berupa hukum acara perdata.

Menurut Abdul Khakim terdapat beberapa prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial<sup>2</sup>, yaitu antara lain: gugatan diajukan pada pengadilan hubungan industrial dimana pekerja/buruh bekerja; adanya kewajiban melampirkan bukti risalah penyelesaian mediasi/konsiliasi pada saat mendaftarkan gugatan; adanya *dismissal process* dimana hakim dapat meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya apabila terdapat kekurangan; komposisi majelis hakim terdiri dari satu orang hakim karir dan dua orang hakim *ad hoc*.

Apabila kita analisis terkait jangka waktu penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memakan waktu secara keseluruhan selama 140 (seratus empat puluh) hari. Mulai dari tahapan perundingan bipartit selama 30 (tiga puluh) hari, kemudian tahapan Mediasi/Konsiliasi/Arbitrase yang memakan waktu 30 (tiga puluh) hari, lalu di Pengadilan Hubungan Industrial memakan waktu 50 (lima puluh) hari, dan apabila Kasasi ke Mahkamah Agung bisa memakan waktu 30 (tiga puluh) hari, sehingga total keseluruhannya adalah 140 (seratus empat puluh) hari.

## 2. Teori Penyelesaian Sengketa

Dalam menyelesaikan suatu sengketa maka dapat dianalisis dengan menggunakan teori penyelesaian sengketa atau dikenal dengan nama lain sebagai Teori Konflik, dimana teori ini melakukan kajian dan analisa terhadap sengketa dan pertentangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, dan mencari penyebab sengketa serta

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Antara Peraturan dan Pelaksanaan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, 132-133

kemudian berujung pada pengakhiran sengketa<sup>3</sup>. Salah satu teori penyelesaian sengketa yaitu yang dipopulerkan oleh Dean G Pruitt dan Jeffrey Z Rubin. Menurut Dean G Pruitt dan Jeffrey Z Rubin. Bahwa terdapat beberapa cara untuk mengakhiri suatu sengketa, yaitu<sup>4</sup>: (a) *Contending*, yaitu penyelesaian sengketa dengan cara bertanding dengan melakukan atau mengimplementasikan solusi yang lebih cocok dan disukai oleh salah satu pihak; (b) *Yielding*, yaitu dimana penyelesaian sengketa dengan cara salah satu pihak mengalah dan menurunkan keinginan sendiri dan menerima kekurangan dari solusi yang diinginkan; (c) *Problem Solving*, yaitu penyelesaian sengketa dengan mencari alternatif lain yang bisa memenuhi keinginan para pihak dan bisa diterima oleh para pihak ; (d) *With Drawing*, yaitu penyelesaian sengketa yang dilakukan dengan cara salah satu pihak menarik diri dengan cara meninggalkan kondisi atau situasi persengketaan, baik dalam bentuk fisik maupun psikologis; dan terakhir (e) *In Action*, disini penyelesaian sengketa dengan cara berdiam atau tidak melakukan apa-apa.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan secara bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dilihat dari Teori Penyelesaian Sengketa menurut Dean G Pruitt dan Jeffrey Z Rubin, maka termasuk kategori *Problem Solving*. Oleh karena mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan berbagai tahapan perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memang semangatnya adalah *Problem Solving*, yakni bagaimana menyelesaikan sengketa dengan bisa mengakomodir kepentingan para pihak yang berselisih dan memberikan penyelesaian yang bisa diterima oleh para pihak (*win-win solution*). Barangkali itulah sebabnya, proses menuju penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial diwajibkan melalui dua lapisan penyelesaian terlebih dahulu: bipartit dan mediasi/konsiliasi/arbitrase. Pengadilan Hubungan Industrial langsung memeriksa dan memutus gugatan terkait perselisihan hubungan industrial, dan yang pastinya putusan pengadilan hubungan industrial tersebut belum tentu akan bisa diterima oleh salah satu pihak dan/atau oleh kedua belah pihak yang bersengketa. Dengan demikian diharapkan pada tahapan perundingan bipartit atau mediasi/konsiliasi/arbitrase, perselisihan hubungan industrial tersebut dapat tercapai tujuan *win-win solution*

<sup>3</sup> Juwita Tarochi Bobby, Budi Santoso dan Irawati, *Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin*, Jurnal Notarius Volume 13 Nomor 2, 2020, [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/download/31168/17477%23~:text=3DTeori%2520penyelesaian%2520sengketa%2520merupakan%2520teori,digunakan%2520untuk%2520mengakhiri%2520sengketa%2520tersebut.&ved=2ahUKEwiy0aaclZCJAxV52DgGHRVaK\\_kQFnoECBcQAw&usg=AOvVaw33vwB4HEirOpWOr\\_DPszDs](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/download/31168/17477%23~:text=3DTeori%2520penyelesaian%2520sengketa%2520merupakan%2520teori,digunakan%2520untuk%2520mengakhiri%2520sengketa%2520tersebut.&ved=2ahUKEwiy0aaclZCJAxV52DgGHRVaK_kQFnoECBcQAw&usg=AOvVaw33vwB4HEirOpWOr_DPszDs), (Diakses tanggal 15 Oktober 2024)

<sup>4</sup> *Ibid.*

### 3. Alternatif Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat dan sesuai dengan Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah

Asas dalam konteks hukum acara perdata diartikan sebagai pedoman atau prinsip yang mengatur tentang tata acara proses peradilan dalam perkara perdata, dimana bagian penting dalam sistem hukum perdata formil<sup>5</sup>. Pelaksanaan kekuasaan kehakiman di Indonesia mengacu pada Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Salah satu asas yang ditegaskan dalam undang-undang tersebut, yaitu Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah, sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memakan waktu hingga 140 (seratus empat puluh) hari lamanya.

Dari perspektif Asas Kekuasaan Kehakiman, khususnya asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahwa peradilan harus dilaksanakan secara cepat dan sederhana bermakna penyelesaian perkara secara efisien dan efektif. Dalam hal ini berarti penyelesaian perkara dengan tidak berbelit-belit dan memakan waktu yang cepat.<sup>6</sup>

Selain itu persidangan dilakukan dengan biaya murah yang memiliki makna dapat terjangkau biayanya oleh masyarakat. Artinya jangka waktu penyelesaian yang mencapai 140 (seratus empat puluh) hari tersebut sudah tidak cepat dan bahkan cenderung lama. Hal ini dikarenakan untuk penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial harus melalui tahapan perundingan bipartit, dan mediasi/konsiliasi/arbitrase yang memakan waktu hingga 60 (enam puluh) hari lamanya. Dengan demikian sebenarnya dirasakan belum efektif penyelesaian perkara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Untuk itu perlu dicarikan jalan keluar untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan semangat asas Peradilan Cepat, Sederhana dan biaya murah sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Padahal Mahkamah Agung Republik Indonesia telah menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2014 mengenai Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding pada 4 (empat) Lingkungan Peradilan. Dalam SEMA No 2 Tahun 2014 tersebut secara tegas meminta para hakim

---

<sup>5</sup> Hendri Jayadi, "Buku Ajar Hukum Acara Perdata", Publika Global Media, 2022, 15

<sup>6</sup> Ni Putu Riyani Kartika Sari, "Eksistensi *E-Court* Untuk Mewujudkan Asas Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan Dalam Sistem Peradilan Perdata di Indonesia", <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/yustitia/article/view/275> (diakses tanggal 13 Oktober 2024)

untuk memperhatikan batas waktu penyelesaian pemeriksaan hingga diputus yaitu selambat-lambatnya 5 (lima) bulan di tingkat pertama dan pada tingkat banding selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan. Artinya, proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah tidak relevan lagi dengan kondisi masyarakat saat ini, yang menuntut pemeriksaan yang cepat dan efektif dari sisi waktu dan kualitas putusannya.

Untuk itu, salah satu alternatif yang bisa dijalankan adalah mekanisme penyelesaian perkara dengan memanfaatkan teknologi informasi dengan adanya kemajuan internet yang semakin canggih dan cepat. Pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung penyelesaian perkara di pengadilan ini sudah diterapkan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan dasar hukum yaitu Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (PERMA) Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penanganan Perkara Elektronik. Mekanisme ini dikenal dengan nama *E-Court*, dimana termasuk di dalamnya administrasi perkara di pengadilan secara elektronik, seperti pendaftaran gugatan, pengajuan upaya hukum dan lain sebagainya. Dalam PERMA Nomor 1 Tahun 2019 tersebut cakupan pengaturannya meliputi: *e-Filing*, *e-Payment*, Pengiriman Dokumen Perkara secara elektronik, *e-summons*, serta *e-litigation*. Dengan demikian pengaturan *e-court* sudah semakin komprehensif dalam mendukung fungsi peradilan dari pengadilan di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini juga mendukung fungsi dan tugas dari Mahkamah Agung itu sendiri. Adapun fungsi dan tugas Mahkamah Agung Republik Indonesia antara lain: pelaksanaan fungsi peradilan sebagai pengadilan negara tertinggi atau paling akhir, dimana Mahkamah Agung membina dan mengawasi keseragaman penerapan hukum dalam putusan-putusan pengadilan yang ada dibawah pengawasannya; fungsi pengawasan, disini Mahkamah Agung Republik Indonesia mengawasi pengadilan pengadilan dibawahnya; fungsi mengatur, dimana Mahkamah Agung Republik Indonesia dapat mengatur hal-hal untuk melancarkan proses pelaksanaan peradilan. Fungsi nasihat, dimana Mahkamah Agung Republik Indonesia memberikan nasihat atau pertimbangan bagi lembaga negara lainnya; dan fungsi administratif, dimana Mahkamah Agung Republik Indonesia secara administratif, dan organisatoris serta keuangan mengatur pengadilan-pengadilan dibawahnya, serta fungsi lainnya yang ditentukan undang-undang.<sup>7</sup>

Kehadiran aplikasi *E-Court* dalam pelaksanaan fungsi Peradilan oleh Mahkamah Agung merupakan penerapan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, dan Biaya Murah. Hal ini dikarenakan penerapan prosedur pengadilan yang tidak berbelit-belit dan

---

<sup>7</sup> Safira Khofifatus Salima dan Endrik Safudin, "Efektivitas Penyelesaian Perkara Secara *E-Court* di Pengadilan Agama Kabupaten Kediri", Jurnal Antologi Hukum, Volume 1 Nomor 2 Desember 2021, [https://www.researchgate.net/publication/359600320\\_Efektivitas\\_Penyelesaian\\_Perkara\\_Secara\\_E-Court\\_di\\_Pengadilan\\_Agama\\_Kabupaten\\_Kediri](https://www.researchgate.net/publication/359600320_Efektivitas_Penyelesaian_Perkara_Secara_E-Court_di_Pengadilan_Agama_Kabupaten_Kediri), (diakses tanggal 15 Oktober 2024)

dapat diakses dari semua wilayah Indonesia<sup>8</sup>, dengan syarat adanya dukungan provider internet yang memadai. Penggunaan *E-Court* yang mudah digunakan semakin menguatkan bahwa keberadaan fungsionalitas PERMA No. 1 Tahun 2019 dirasa cukup membantu dan bermanfaat bagi para pihak yang berkepentingan. Misalnya, untuk pendaftaran gugatan tidak lagi perlu langsung datang secara fisik mengunjungi kantor Pengadilan yang terkait, namun cukup dengan mengaksesnya melalui *platform E-Court* dari tempat dimana si Penggugat berada. Hal ini tentunya sangat menguntungkan, karena dari segi biaya, biasanya pendaftaran gugatan secara fisik ke pengadilan setempat, apabila jaraknya jauh atau bahkan berbeda pulau tentu memakan biaya yang tidak sedikit untuk menuju ke pengadilan tersebut. Dengan kehadiran *platform E-Court*, hal ini tentu saja bisa dipangkas biayanya, sehingga biaya murah, cepat dan sederhana.

Menurut Musthofa, keberadaan *E-Court* memberikan manfaat antara lain: dari segi waktu tentunya sangat menghemat waktu, tenaga dan biaya untuk penyelesaian perkara; pembayaran panjar biaya perkara lebih cepat dan mudah; pengarsipan dokumen persidangan lebih tertib dan rapih sehingga mudah dicari oleh para pihak yang berkepentingan; data tersimpan dengan baik dan mudah dicari.<sup>9</sup> Selain bermanfaat, masih terdapat tantangan dalam penerapan *e-court* ini, yaitu: (1) Sumber Daya Manusia dalam Mahkamah Agung, sudah seberapa siap dan berkompeten menjalankan sistem *e-court* ini, masih perlu ditingkatkan lagi; (2) Prasarana dan Sarana yang memadai; (3) kesiapan dari para pihak yang berperkara untuk menggunakan internet dan sistem teknologi informasi.<sup>10</sup>

Penggunaan aplikasi *e-court* di masa depan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan terbesarnya yaitu kesiapan infrastruktur teknologi yang memadai, terutama di daerah terpencil yang mungkin masih belum memiliki akses internet yang memadai, atau perangkat keras yang diperlukan. Selain itu, mengingat sensitivitas data hukum yang diproses, keamanan siber merupakan isu penting, sehingga perlindungan terhadap ancaman peretasan dan kebocoran data harus diperkuat dalam sistem keamanan *e-court* itu sendiri. Adanya perbedaan dalam literasi digital staf pengadilan, advokat, dan masyarakat juga menimbulkan hambatan, sehingga memerlukan program sosialisasi dan/atau pelatihan komprehensif untuk memungkinkan semua pihak yang berkepentingan dapat menggunakan sistem *e-court* secara efektif. Selain itu, perlu juga untuk mempertimbangkan bagaimana mengatasi potensi penolakan dari para profesional

<sup>8</sup> Ni Luh Gita Saraswati, I Nyoman Gede Sugiarta, I G A A Gita Pritayanti Dinar, "Efektivitas *E-Court* sebagai Wujud Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Dalam Sistem Peradilan Perdata di Pengadilan Negeri Gianyar", <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jukonhum/article/download/8588/5364> (diakses tanggal 10 Oktober 2024).

<sup>9</sup> Musthofa, "Dampak Disrupsi Teknologi Terhadap Pelayanan Pengadilan Dan Tantangan Pelaksanaan E-Court (Dari Proses Manual Menuju Proses Digital)", <https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel/publikasi/artikel/dampak-disrupsi-teknologi-terhadap-pelayanan-pengadilan-dan-tantangan-pelaksanaan-e-court-oleh-musthofa-s-h-i-m-h-6-2>, (Diakses tanggal 15 Oktober 2024)

<sup>10</sup> *Ibid.*

hukum yang akrab dengan metode tradisional (cara manual). Tantangan lainnya adalah memastikan aksesibilitas sistem ini bagi semua lapisan masyarakat, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan fisik atau teknologi, dan memastikan keandalan dan integrasi *e-court* ke dalam sistem hukum yang ada. Semua hal ini memerlukan perhatian serius dan strategi yang terencana untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan penerapan sistem *e-court* di masa mendatang.

## **Kesimpulan**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memakan waktu hingga 140 (seratus empat puluh) hari lamanya, yang melalui tahapan perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi/arbitrase, pengadilan hubungan industrial hingga ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini tidak sesuai dengan Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Murah menurut Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Oleh karenanya penerapan sistem *e-court* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan platform berbasis teknologi informasi dan internet perwujudan nyata dari asas peradilan cepat, sederhana dan biaya murah.

Namun masih terdapat tantangan ke depan dalam penggunaan teknologi *e-court* yang masih harus diperhatikan dan ditingkatkan baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana pendukungnya, supaya penerapan *e-court* semakin efektif dan berdampak positif bagi para pencari keadilan.

## **REFERENSI**

### **Buku**

Khakim, Abdul. Aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial: antara peraturan dan pelaksanaan. Citra Aditya Bakti, 2010.

Pandiangan, Hendri Jayadi. Buku Ajar Hukum Acara Perdata. Yogyakarta. Publika Global Media (2023).

### **Jurnal**

Boboy, Juwita Tarochi Boboy, Budi Santoso, and Irawati Irawati. "Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Pruitt Dan Jeffrey Z. Rubin." *Notarius* 13.2 (2020): 803-818.

Salima, Safira Khofifatus, and Endrik Safudin. "Efektivitas Penyelesaian Perkara Secara E-Court Di Pengadilan Agama Kabupaten Kediri". *Jurnal Antologi Hukum* 1.2 (2021).

Sari, Ni Putu Riyani Kartika. "Eksistensi E-Court Untuk Mewujudkan Asas Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan Dalam Sistem Peradilan Perdata Di Indonesia". *Jurnal Yustitia* 13.1 (2019): 80-100.

**Mawar Sitohang, Haposan Sahala Raja Sinaga, Rr. Ani Wijayati, Rospita Adelina Siregar, I Dewa Ayu Widyani**

***E-Court* Sebagai Realisasi Asas Peradilan Cepat, Sederhana Dan Biaya Murah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

**Honeste Vivere : Volume 35 Issue 2, 2025 (Page 217 - 229)**

---

Saraswati, Ni Luh Gita, I. Nyoman Gede Sugiarta, and IGAA Gita Pritayanti Dinar. "Efektivitas E-Court Sebagai Wujud Asas Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan dalam Sistem Peradilan Perdata di Pengadilan Negeri Gianyar." *Jurnal Konstruksi Hukum* 5.1 (2024): 98-103.

### **Internet**

Musthofa, "Dampak Disrupsi Teknologi Terhadap Pelayanan Pengadilan Dan Tantangan Pelaksanaan E-Court (Dari Proses Manual Menuju Proses Digital)", diakses dari <https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel/publikasi/artikel/dampak-disrupsi-teknologi-terhadap-pelayanan-pengadilan-dan-tantangan-pelaksanaan-e-court-oleh-musthofa-s-h-i-m-h-6-2>

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2019 Tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial