

RISALAH MEDIASI SEBAGAI SYARAT FORMIL DALAM MENGAJUKAN GUGATAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Raden Reza Faris Thrienandya

Email Korespondensi : Rezafaris44@yahoo.com
Fakultas Hukum Universitas Trisakti

Andari Yurikosari

Email Korespondensi : andari.yurikosari@gmail.com
Fakultas Hukum Universitas Trisakti

ABSTRAK

Hakim PHI pada putusan Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst) mengabulkan sebagian gugatan Penggugat, tetapi Hakim PHI tidak menyatakan jika proses penyelesaian PHI harus dibuktikan telah mediasi dengan cara menunjukkan risalah penyelesaian mediasi sebagai syarat formil mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial yang di keluarkan oleh pejabat yang berwenang sebagai mediator untuk memberikan risalah penyelesaian mediasi kepada para pihak yang berselisih. Tipe penelitian disini yaitu penelitian normatif dengan bersumber data sekunder yang didukung oleh data primer. Sifat penelitian deskriptif dan kesimpulan dengan penalaran deduktif. Penelitian Ini menghasilkan kesimpulan pertimbangan hakim terhadap risalah mediasi dalam putusan tersebut tidak sesuai dengan Perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku. putusan Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst hakim tidak mengindahkan eksepsi dari pihak tergugat sehingga hakim tetap memutus perkara dan menolak eksepsi tergugat mengenai eksepsi prosesuil.

Kata Kunci : Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Risalah Mediasi

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perselisihan Hubungan Industrial adalah “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”¹ Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman hal ini sendiri diatur oleh UUD 1945. Apabila diartikan secara umum mahkamah konstitusi terikat dengan prinsip umum dalam penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yang bebas dari dominasi lembaga diluar lembaga itu sendiri dalam menegakan hukum dan keadilan Dalam memutus dan terdapat asas *erga omnes* yaitu berlaku untuk setiap individu, orang atau negara tanpa perbedaan. Berdasarkan pasal 10 ayat(1)

¹ Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU no. 8 tahun 2011 tentang Mahkamah Konstitusi, dalam putusannya terdapat kekuatan hukum tetap sejak diputus atau setelah diputus.²

Pada perkara no. 211/PdtSus-PHI/2020/PNJkt.Pst Masalah tersebut melalui Dinas Ketenagakerjaan Penggugat menuntut hak-haknya dan kemudian diadakan proses perundingan mediasi tetapi tidak mencapai kesepakatan yang kemudian penggugat mengajukan gugatan dengan tertanggal 7 Agustus 2020 mengajukan gugatan yang dengan harapan penggugat mendapat Pemutusan Hubungan Kerja kemudian mewajibkan tergugat membayar pesangon, penghargaan masa kerja, perantian hak, yang belum di terima oleh penggugat. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tetap mengabulkan gugatan, tetapi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak menyatakan kalau proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dibuktikan telah dilaksanakannya mediasi dengan cara menunjukkan risalah penyelesaian mediasi yang sifatnya wajib/harus sebagai syarat formil yang utama untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial yang di keluarkan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Dinaker sebagai mediator yang mempunyai tugas memberi risalah penyelesaian mediasi kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan.

Atas beberapa permasalahan tersebut, Penulis tertarik melakukan analisis secara yuridis terhadap Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perkara dan menyusunnya pada jurnal yang berjudul Risalah Mediasi Sebagai Syarat Formil Dalam Mengajukan Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan uraian di atas, bagaimana lampiran risalah mediasi sebagai syarat formil dalam mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada putusan nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 68/PUU-XIII/2015?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penelitian normatif, Penelitian ini berdasarkan penelitian normatif sinkronisasi vertikal. Taraf penelitian sinkronisasi yang di gunakan adalah antara putusan pengadilan hubungan industrial no. 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst dengan Undang-undang no. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan-bahan sekunder yang biasa disebut juga penelitian hukum kepustakaan berupa data primer untuk melengkapi data sekunder berupa wawancara dengan narasumber terkait yaitu Bapak Horadin Saragih SH., MH selaku Hakim Ad hoc di tingkat kasasi.

Sifat Penelitian yang di gunakan merupakan penelitian deskriptif analitis. Melalui sifat penelitian ini, peneliti mencoba menjelaskan peristiwa tanpa memberikan perlakuan khusus. penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapati gambaran yang jelas dan memberikan data yang lengkap mengenai bahan objek yang terdapat yaitu Putusan Nomor 211/PdtSus-PHI/2020/PN.JktPst

Data sekunder adalah data yang digunakan pada penulisan ini, yaitu data yang di peroleh dari bahan pustaka melalui hasil penelitian kepustakaan yang relevan dengan permasalahan menggunakan:

- a. Bahan Hukum Primer,

² Pasal 10 ayat (10) Undang-undang no. 8 tahun 2011 tentang Kekuasaan Kehakiman

- b. Bahan Hukum Sekunder,
- c. Bahan Hukum Tersier,

pengumpulan data di lakukan dengan studi kepustakaan yang merupakan metode yang digunakan pada penelitian hukum normatif. Penelitian yang di lakukan dengan studi kepustakaan harus memperhatikan bahan atau data yang akan dicari. Kemudian data dianalisis secara kualitatif yang merupakan data yang tidak dapat diukur dengan angka, variabel antar hubungan tidak jelas. Analisis kualitatif data dilakukan dengan tidak memakai matematika maupun statistik. Penelitian ini dapat dilakukan hanya dengan menguraikan dengan deskriptif dari data yang sudah didapat. Sehingga semua data yang didapat dapat disusun secara sistematis untuk menggambarkan hasil penelitian sehingga dapat mudah dipahami.

Penarikan kesimpulan menggunakan logika deduktif, yang merupakan penarikan suatu kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum menjadi pernyataan yang bersifat khusus. metode ini dilakukan dengan menganalisa konsep umum atau pernyataan umum. sistematika hukum yang berlaku dalam Hukum Ketenagakerjaan serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kemudian dapat ditarik kesimpulan secara khusus.

DEKRIPSI OBYEK PENELITIAN

Para pihak yang berperkara dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan dari putusan Pengadilan Negeri, dimana para pihaknya sebagai berikut. BLASIUS AINO yang dalam perkara ini beralamat pada kuasa cq Advokat Peradin Matheus Olak, SH,MH, & Partners yang diwakili oleh Matheus Olak, SH,MH dan Bernardus Moton Keray, SH, keduanya WNI,I pekerjaan Advokat dan Asisten/Advokat Magang, selaku Penerima Kuasa, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Juli 2020, selanjutnya disebut penggugat.

Tergugat dalam perkara ini yaitu, YAYASAN SEKOLAH INTERNASIONAL NEW ZEALAND yang diwakili oleh HAIFA SEGEIR, selaku Ketua Yayasan Sekolah ternational New Zealand beralamat di Jalan Kemang Selatan 1 Nomor 1A, Jakarta Selatan, memberikan kuasa kepada KAMALUDIN, S.H, Advokat dan Konsultan Hukum pada ALKAMAL CENTER & Partners, berkedudukan di J. Sawo Manila No.14, RT.09/RW. 10, Jatipadang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan hal ini dilakukan atas surat kuasa khusus yangt tertuliskan tanggal 02 September 2020, selanjutnya disebut tergugat.

Duduk perkara pada putusan no. 211/PDT.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. tertanggal 07 Agustus 2020. Penggugat adalah Karyawan yang bekerja di Yayasan Sekolah Internasional New Zealand sejak September 1995 sampai Januari 2020 dengan menerima upah sebesar Rp. 4.480.000,-/bulan. Awal mula terjadinya perselisihan hak adalah karena tergugat tidak membayarkan uang pensiun yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat.

Berlandaskan hal-hal yang telah dijabarkan sebelumnya penggugat memintakan kepada majelis hakim PHI untuk mememintakan hakim memutus sebagai berikut :

Mengabulkan permohonan penggugat untuk menetapkan Pemeriksaan Perkara tersebut dengan acara cepat.

- a. Mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya;

- b. Menyatakan tuntutan-tuntutan penggugat adalah sah menurut hukum dan keadilan;
- c. Memerintahkan kepada tergugat untuk membayar hak penggugat sebesar Rp. 114.910.887,-

Tergugat telah mengajukan jawaban dalam eksepsi terhadap gugatan tersebut, eksepsi diajukan dengan dalil-dalil yang salah satunya menyatakan Eksepsi Prosesuil

Mengenai eksepsi prosesuil tergugat angka 2 tentang mediator tidak bersikap adil dan proporsional dalam melaksanakan proses mediasi yang menyatakan dalam melaksanakan proses mediasi dimana Yayasan tidak diberikan kesempatan yang cukup untuk mengajukan bukti maupun argumentasi. Yayasan tidak pernah menandatangani berita acara ataupun notulen sesi mediasi yang seharusnya dijadikan sebagai dasar keluarnya anjuran. Karena diberlakukannya PSBB di wilayah DKI Jakarta, Yayasan tidak melakukan kegiatan operasional seperti biasanya sehingga tidak pernah menerima panggilan ataupun dihubungi oleh mediator dan bahwa dalam gugatan penggugat menurut tergugat dalam pengajuan gugatannya tidak melampirkan risalah atau berita acara penyelesaian pada tahap mediasi sebagaimana yang diatur dengan Pasal 83 UU no. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Dalam pertimbangannya, hakim mengatakan perselisihan tersebut pada saat gugatan didaftarkan pada pengadilan negeri, wajib disertai dengan Anjuran barulah perkara dapat deregister dan selanjutnya diperiksa dalam persidangan oleh Hakim. Dalam perkaratersebut majelis telah memeriksa berkas perkara untuk mana gugatan penggugat telah disertai anjuran nomor 3224/-1.835.3 yang dikeluarkan oleh dinas tenaga kerja transmisi dan energi kota administrasi Jakarta selatan tertanggal 10 juli 2020. Dan hakim mengatakan dalam pasal 13 ayat (2) UU no. 2 tahun 2004 bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dimana “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi” sehingga karena pertimbangan tersebut, eksepsi tergugat mengenai eksepsi prosesuil haruslah ditolak.

Penyelesaian perselisihan atau proses beracara dalam hal ini terbagi menjadi 2, yaitu proses non litigasi/tanpa pengadilan dan litigasi/dengan litigasi. proses diluar pengadilan adalah proses yang dimana pihak berselisih harus tempuh sebelum masuk ke Pengadilan yang mewajibkan para pihak harus menyelesaikan perselisihan melalui bipartit tetapi jika gagal harus ditempuh dengan ranah mediasi/konsiliasi terlebih dahulu pada Dinas Ketenagakerjaan setempat dimana pekerja bekerja yang dibantu oleh seorang mediator yang disebabkan oleh pemerintah. Proses ini selesai maka pihak akan memilih apakah berdamai dengan menerima anjuran mediator ataukah menolak anjurannya yang terdapat dalam risalah mediasi dan mempunyai kesempatan untuk menempuh proses litigasi di PHI pada Pengadilan Negeri setempat dimana pekerja/buruh bekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Segalahal mengenai penyelesaian perselisihan didalam ruang lingkup Hubungan Industri diatur oleh Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI. Tahapan pertama pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah dengan perundingan bipartit.³ salah satu ataupun kedua pihak yang bersengketa wajib pihak

³ Pasal 3 Undang-undang no. 2 tahun 2004

mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang memiliki kedaulatan hal ini dilakukan dengan menturutsertakan bukti. Upaya ini dilakukan melalui bipartit.⁴

Apabila bukti atas suatu perselisihan tersebut tidak ada maka waktu tujuh hari kerja akan diberikan guna kelengkapan dokumen yang diperlukan. Setelah dokumen diterima, maka batas akhirnya adalah tujuh hari kerja setelah mendapat limpah perselisihan. Mediator wajib membuat penelitian tentang perkara yang di terima untuk secepatnya mengadakan konsoliasi/mediasi dan mempunyai waktu paling lambat 30 hari.⁵

Baik hanya satu pihak saja atau pihak-pihak lain tidak menyetujui risalah mediasi yang mediator keluarkan dalam risalah mediasi, maka pihak yang tidak menyetujui hal tersebut dapat menyelesaikan perkara tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Setempat dengan cara melampirkan risalah melalui proses mediasi. Prosedur gugatan syarat formil yang diajukan oleh penggugat merupakan hal yang tidak berdasar ketentuan pasal 83 UU No. 2 tahun 2004. Syarat untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) harus terdapat Risalah mediasi untuk dilampirkan dan hakim memiliki tanggung jawab untuk memverifikasi kembali isi gugatan kemudian apabila kekurangan didapati dalam gugatan tersebut maka gugatan akan di kembalikan oleh hakim untuk kemudian disempurnakan gugatannya karena kekuatan risalah mediasi sebagai syarat formil adalah sebagai syarat utama.⁶

Risalah mediasi dalam hal pembuktian dapat dikatakan sebagai syarat utama karena merupakan bukti telah diupayakannya dalam hal penyelesaian mediasi. Putusan Mahkamah Konstitusi No.68/PUU-XIII/2015 menjelaskan bahwa penggugat harus memperoleh risalah penyelesaian mediasi. Dalam undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI tidak secara jelas mengatur mengenai bagaimana penerbitan risalah mediasi yang sebelumnya berdasarkan pasal 13 hanya mengatakan apabila kesepakatan tidak tercapai maka mediator akan menerbitkan surat anjuran mediator. MK pada putusan nomor68/PUU-XIII/2015 telah menyatakan pasal 13 UU no. 2 tahun 2004 tentang PPHI adalah bertentangan dengan UUD 1945 karena tidak ada kepastian hukum.

Putusan no.211/PdtSus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst mengkabulkan gugatan penggugat oleh Majelis Hakim. Dalam hal ini Hakim dalam putusannya salah menerapkan dalam amar pertimbangannya terkait risalah mediasi penggugat dalam syarat formil. Sebagai pedoman, putusan Mahkamah Konstitusi harus diperhatikan lebih seksama oleh Majelis Hakim. MK sudah menerangkan secara tegas dan jelas bahwa gugatan harus dilampirkan dengan risalah mediasi yang membuat putusan Mahkamah Konstitusi pada undang-undang tersebut sebagai *lex specialis*, putusan Mahkamah Konstitusi juga terdapat asas *erga omnes* yaitu berlaku untuk setiap individu, orang atau negara tanpa perbedaan, kekuatan hukum tetap sejak diucapkan akan langsung diperoleh.

Dalam wawancara dengan Narasumber Bapak Horadin Saragih SH., MH selaku Hakim Ad hoc di tingkat kasasi, beliau mengatakan Risalah mediasi adalah syarat utama, artinya tanpa adanya risalah tersebut gugatan yang diajukan dianggap tidak memenuhi syarat formil sehingga hakim harus memutus gugatan itu tidak diterima. Secara hukum terkait pasal 83 harus dilampiri dengan risalah dan juga diperkuat dengan putusan Mahkamah Agung nomor 34 tahun 2005, yang menyatakan risalah sebagai kewajiban untuk melampirkan risalah dalam gugatan. Narasumber juga

⁴ Pasal 4 Undang-undang no.2 tahun 2004

⁵ Pasal 15 Undang-undang no.2 tahun 2004

⁶ Pasal 83 Undang-undang no.2 tahun 2004

mengatakan sifat ketentuan tersebut adalah hukum acara dan sifat hukum acara tidak boleh di simpangi dan harus menjadi pedoman bagi hakim untuk menegakan hak-hak para pihak.

Bapak Horadin Saragih SH., MH selaku Hakim Ad hoc di tingkat kasasi memberi tahu mengenai Soepomo maupun prof. subekti menyebut itu adalah melanggar hak para pihak jika disimpangi. Menurut Beliau tidak benar jika itu hanya dimasukan pertimbangan putusan atau amar putusan dan itu harus ada risalah mediasi karena risalah tersebut harus ada. Gugatan tanpa risalah mediasi adalah gugatan tidak dapat diterima. Jika dikaitkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi adalah risalah mediasi dan anjuran tertulis merupakan dua dokumen yang berbeda dan pada putusan tersebut dikatakan Minimal penggugat ada melampirkan risalah mediasi tetapi jika ada risalah mediasi dan anjuran tertulis maka akan lebih baik karena jika tidak ada risalah mediasi maka gugatan penggugat tidak memenuhi syarat formil.

Anjuran tertulis merupakan bagian dari risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.⁷ Pada putusan MK no68/PUU-XIII/2015 dikatakan “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi” sebagai perbandingan, putusan Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst, terdapat putusan dengan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pal pada putusannya hakim mengabulkan eksepsi tergugat mengenai penggugat tidak melampirkan risalah mediasi berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi tidak hanya mengatur mengenai pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tetapi juga menetapkan format dan substansi melampirkan risalah mediasi.

Pada saat hanya berdasarkan pasal 13 ayat (2) mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang mempunyai format:

- a. “keterangan pekerja/buruh
- b. Keterangan pengusaha
- c. Keterangan saksi/saksi ahli (jika ada)
- d. Pendapat mediator
- e. Isi apa yang dianjurkan mediator”

UU no.2 tahun 2004 tentang PPHI belum mengatur secara rinci mengenai format isi pada risalah mediasi. Menurut MK, format dan dan substansi risalah penyelesaian mediasi sekurang-kurangnya memuat:

- a. “Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan empat mediasi atau konsiliasi;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak
- e. Anjuran tertulis; dan
- f. Kesimpulan hasil mediasi”

mengatakan dalam mengadili “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi” kemudian MK dalam putusannya juga mengatakan “bahwa penyelesaian perkara hubungan industrial harus terlebih dahulu melalui jalan mediasi atau konsiliasi oleh karena ketentuan ini

⁷ MK: Anjuran Tertulis Bukan Syarat Pengajuan Gugatan PHI (on-line) tersedia di: <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt560aa3898bae5/mk--anjuran-tertulis-bukan-syarat-pengajuan-gugatan-phi>.

imperatif (wajib) sehingga penggugat harus memperoleh bukti (risalah penyelesaian mediasi atau risalah penyelesaian konsiliasi) sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.” Pada tanggal 7 agustus 2020, penggugat mendaftarkan perselisihannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) register Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst penggugat pada gugatannya melampirkan anjuran tertulis atau anjuran mediator dalam gugatannya tanpamemasukan risalah mediasi. Berdasarkan penjelasan tersebut menggambarkan bahwa putusan Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst hakim dalam pertimbangannya dalam memutus perkara tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, keputusan ketua Mahkamah Agung Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Gugatan yang diajukan dalam putusan Nomor 211/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst Tidak sesuai dengan dengan Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI. Jika gugatan gugatan tidak dilampiri oleh risalah mediasi maka hakim, harus mengembalikan gugatan kepada penggugat atau berdasarkan keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang petunjuk teknis pelaksanaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Anjuran sel dan risalah mediasi adalah dua dokumen yang berbeda, Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tidak sesuai dengan putusan, MK No. 68/PUU-XIII/2015. Hakim seharusnya menyatakan gugatan tersebut cacat formil sehingga menurut KMA/034/SK/IV/2006 dan Putusan MK No. 68/PUU-XIII/2015 dapat dinyatakan NO, dalam putusan Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst hakim tidak mengindahkan eksepsi pihak tergugat sehingga hakim tetap memutus perkara dan menolak eksepsi tergugat mengenai eksepsi prosesuil.

2. Saran

Penulis mempunyai beberapa saran yang akan diberikan kedalam penulisan ini, yaitu; hendaknya hakim Pengadilan Hubungan Industrial, menggunakan berbagai sumber hukum yang berlaku termasuk putusan Mahkamah Konstitusi mengenai lampiran risalah mediasi sebagai syarat formil serta sebaiknya Mahkamah Agung melakukan bimbingan teknis terhadap hakim dalam hal cara dan Batasan hukum yang harus dipahami oleh hakim mengenai risalah mediasi dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Soekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian hukum (cet. 3). Jakarta, UI Press, 2007.
Syahrul machmud, hukum acara khusus pada pengadilan hubungan industrial, yogyakarta, Graha Ilmu, 2014
Payaman J. Simanjuntak, “Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan” informasi hukum volume XVII No.1, November 2015
Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

Risalah Mediasi Sebagai Syarat Formil Dalam Mengajukan Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial

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

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015

Mediator Sengketa Hubungan Industrial Harus Terbitkan Selebaran Mediasi (on-line) tersedia di: <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=12141>

Perundingan Bipartit antara Pengusaha dan Pekerja” (On-line), tersedia di: <http://www.hukumtenagakerja.com/perundingan-bipartit/perundingan-bipartit-antara-pengusaha-dan-pekerja/> (30 mei 2013)

Apasih mediasi hubungan industrial itu” (On-line) tersedia di: <https://disnakertrans.bantulkab.go.id/berita/912-apasih-mediiasi-hubungan-industrial-itu> (25 juni 2020)