

IMPLIKASI YURIDIS KEWAJIBAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL: ANALISIS PUTUSAN NO. 38/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG

Elda Septi Darmayanti ¹, Salma Ayu Nurmala ², Margareta Irda Yuscinlica ³

Fakultas Ilmu Hukum, Hukum, Universitas Esa Unggul, Indonesia

Alamat: Jl. Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510

Correspondence		
Email: eldasepti.dy03@gmail.com ¹ , salmaynrm1@gmail.com ² , margaretalica@gmail.com ³		No. Telp:
Submitted 22 Juni 2025	Accepted 25 Juni 2025	Published 26 Juni 2025

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial merupakan konsekuensi dari perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam dunia kerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan upaya penyelesaian non-litigasi, salah satunya melalui mediasi, sebelum sengketa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi dalam praktiknya, kewajiban ini kerap diabaikan, sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana kedudukan mediasi sebagai syarat formil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta implikasi yuridis dari ketidakpatuhan terhadap ketentuan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi memiliki kedudukan penting sebagai tahapan wajib yang harus dilalui, dan pengabaian terhadap proses ini menyebabkan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*). Putusan tersebut menjadi preseden bahwa pelanggaran terhadap syarat formil prosedural berdampak langsung pada keabsahan gugatan. Maka, perlu adanya peningkatan pemahaman hukum bagi para pihak yang bersengketa serta penguatan peran mediator dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Diperlukan pula evaluasi dan sosialisasi lebih lanjut terhadap pelaksanaan kewajiban mediasi agar dapat mewujudkan asas keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum secara seimbang.

Kata Kunci: gugatan, hubungan industrial, implikasi yuridis, mediasi, penyelesaian sengketa

ABSTRACT

*Industrial relations disputes are a consequence of differences in interests between workers and employers in the world of work. Law No. 2 of 2004 requires non-litigation settlement efforts, one of which is through mediation, before the dispute is submitted to the Industrial Relations Court. But in practice, this obligation is often ignored, as reflected in decision Number 38/Pdt.Sus-PHI/2024 / PN Smg. The problems raised in this study is how the position of mediation as a formal requirement in the settlement of industrial relations disputes as well as the juridical implications of non-compliance with these provisions. The research method used is normative juridical approach with literature study on legislation and relevant court decisions. The results showed that mediation has an important position as a mandatory stage that must be passed, and neglect of this process causes the lawsuit to be declared unacceptable (*niet ontvankelijke verklaard*). The ruling set a precedent that violation of the procedural formal requirements has a direct impact on the validity of the lawsuit. Therefore, there is a need for increased understanding of the law for the parties to the dispute as well as strengthening the role of mediators in the industrial relations dispute settlement system. Further evaluation and socialization of the implementation of mediation obligations is also needed in order to realize the principles of Justice, certainty, and legal expediency in a balanced manner.*

Keywords: lawsuit, industrial relations, juridical implications, mediation, dispute resolution

PENDAHULUAN

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang dilakukan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha disuatu perusahaan (Maswandi, 2017). Hubungan tersebut telah dijamin oleh pemerintah melalui beberapa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan ini

berguna untuk menciptakan sistem kerja dan kelembagaan yang ideal, harmonis, berkeadilan, serta menciptakan kepastian hukum. Namun, dalam hubungan kerja antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha tidak menutup kemungkinan dapat terjadi perselisihan hubungan industrial karena perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau adanya hak dan kewajiban yang tidak terpenuhi (Sejati, 2018). 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, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang tersebut, segala jenis perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yang dilakukan selama 30 hari kerja untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Hal ini diamanahkan pula dalam Pasal 136 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila perundingan bipartit yang dilakukan gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak harus mendaftarkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat disertai bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Selanjutnya, Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase yang harus dipilih oleh kedua belah pihak dalam waktu 7 hari kerja. Tetapi, apabila dalam jangka waktu tersebut kedua pihak tidak menetapkan pilihannya, maka penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator.

Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian hubungan industrial melalui alternatif penyelesaian sengketa yang wajib dilakukan sebelum menempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase yang hanya dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tertentu, mediasi dapat menyelesaikan segala jenis perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mediasi dilakukan untuk mengkomunikasikan kepentingan kedua belah pihak secara damai dengan tetap mengutamakan hak-hak pekerja agar tidak terabaikan sehingga tercipta penyelesaian dan kesepakatan bersama. Dalam hal ini, tugas mediator sebagai pihak netral adalah memfasilitasi para pihak dalam melakukan komunikasi dan menjaga keadilan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pihak yang lemah. Mediasi dapat memberikan solusi tanpa melibatkan proses peradilan yang rumit, mahal, dan seringkali memperburuk hubungan kerja (Julianda & Fadhilah, 2025).

Namun, dalam praktiknya, pekerja/buruh maupun pengusaha kerap memilih untuk langsung melakukan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial tanpa melakukan proses mediasi yang merupakan kewajiban formal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketidakpatuhan terhadap kewajiban ini berpotensi menimbulkan permasalahan hukum dan berdampak pada proses hukum selanjutnya. Salah satu kasus yang relevan adalah pada Putusan Pengadilan No. 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sng. Dalam perkara tersebut, gugatan yang diajukan terkait pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak kepada Penggugat. Penggugat merupakan pekerja sebagai caddy pada Semarang Royale Golf yang dikelola oleh Tergugat I, yang kemudian bekerja sama dengan Tergugat II untuk mengelola sumber daya manusia di Semarang Royale Golf. Adapun lahan Semarang Royale Golf yang merupakan milik Tergugat III. Gugatan yang diajukan oleh penggugat dinyatakan cacat formil karena tidak memenuhi syarat prosedural yang wajib dilakukan sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan

Hubungan Industrial. Dalam gugatan tersebut, Tergugat I dan Tergugat III diikutsertakan, namun Penggugat tidak melakukan mediasi dengan kedua pihak tersebut, sedangkan mediasi merupakan tahapan wajib (*mandatory*) sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, Penggugat tidak mengajukan Risalah Mediasi dengan Tergugata I dan Tergugat II dalam gugatannya, melainkan hanya menyertakan Risalah Penyelesaian Perselisihan yang merupakan hasil kalrifikasi karena sejak awal mediasi tidak pernah dilaksanakan. Akibatnya, gugatan tersebut tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) oleh pengadilan karena dianggap tidak memenuhi syarat formil yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan bahwa kelalaian dalam melaksanakan kewajiban mediasi sebagai syarat formil dapat berimplikasi serius terhadap diterimanya suatu gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Maka, pemahaman dan kepatuhan terhadap tahapan penyelesaian non-litigasi, khususnya mediasi, menjadi sangat penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adela Julianda dkk (2025) telah membahas mengenai kesesuaian proses mediasi yang dilaksanakan pada Putusan Pengadilan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg dengan prosedur yang berlaku dan akibat dari tidak dilaksanakannya mediasi dalam kelanjutan proses hubungan industrial. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kedudukan mediasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta implikasi yuridis dari tidak terpenuhinya kewajiban mediasi terhadap keabsahan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercermin dalam Putusan Pengadilan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan melakukan studi kepustakaan (*Library Reserch*), yaitu menganalisis bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan perburuhan dan PHK) dan bahan hukum sekunder (jurnal-jurnal hukum) secara sistematis serta terperinci untuk mencapai tujuan penelitian. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis yang merupakan suatu penelitian untuk mendeskripsikan, menulis, menganalisa, serta menginterpretasikan data berdasarkan norma-norma hukum yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Mediasi sebagai Syarat Formil dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Salah satu tahapan penting dalam penyelesaian perselisihan ini adalah mediasi, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan di luar proses peradilan formal. Mediasi menjadi prasyarat bagi pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun demikian, tidak semua jenis perselisihan dapat diselesaikan melalui mediasi, dan dalam beberapa kasus, penyelesaian harus berlanjut ke pengadilan (Kasra, 2022).

Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, mediasi menjadi isu yang sangat relevan. Pengadilan menilai gugatan Penggugat, saudara F yang tidak dilengkapi dengan risalah mediasi antara Penggugat dan Tergugat I serta Tergugat III, tidak memenuhi syarat administratif yang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Putusan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kedudukan mediasi sebagai syarat

formil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta dampaknya terhadap jalannya proses hukum di Indonesia. Analisis ini akan merujuk pada ketentuan hukum yang berlaku, peraturan terkait, dan pendapat ahli yang relevan (Tembalang & Semarang, 2024).

Mediasi sebagai tahapan pertama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tujuan utama mediasi adalah untuk membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan tanpa harus melalui jalur pengadilan yang panjang dan biaya yang tinggi. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Jika perundingan ini gagal, maka salah satu atau kedua pihak dapat mengajukan perselisihan tersebut ke lembaga mediasi. Jika mediasi gagal menghasilkan kesepakatan, barulah pihak yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyelesaian, tetapi juga memiliki kedudukan hukum yang sangat penting. Hal ini dikarenakan mediasi menjadi syarat formil bagi pengajuan gugatan ke pengadilan (- et al., 2023). Dengan kata lain, tanpa adanya proses mediasi yang sah, gugatan yang diajukan oleh pihak yang berselisih dapat dianggap tidak memenuhi syarat administratif. Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara tegas mengatur bahwa pengajuan gugatan yang tidak disertai risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi wajib dikembalikan oleh hakim kepada penggugat. Maka, risalah mediasi tidak hanya bersifat opsional, tetapi menjadi prasyarat mutlak untuk melanjutkan perkara ke pengadilan.

Pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, Penggugat saudara F, mengajukan gugatan terhadap Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam gugatan tersebut, Penggugat menuntut pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Tetapi, gugatan yang diajukan tidak dilengkapi dengan risalah mediasi antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat III, yang merupakan syarat administratif yang sangat penting sesuai ketentuan Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Semarang kemudian memutuskan untuk menerima eksepsi yang diajukan oleh Tergugat I dan Tergugat II dengan alasan bahwa gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil karena tidak disertai risalah mediasi. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 83 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengharuskan adanya risalah mediasi sebagai syarat utama untuk memproses gugatan. Keputusan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa meskipun proses mediasi telah dilakukan dengan Tergugat II, namun tidak adanya mediasi yang melibatkan Tergugat I dan Tergugat III menyebabkan gugatan terhadap mereka tidak memenuhi syarat administratif. Oleh karena itu, gugatan yang diajukan tidak dapat diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial Semarang.

Secara yuridis, mediasi sebagai syarat formil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja dan pengusaha. Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara jelas mengatur bahwa sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan, pihak yang berselisih harus terlebih dahulu melalui tahap mediasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan penyelesaian yang lebih damai dan efisien sebelum perselisihan masuk ke ranah peradilan. Mediasi diharapkan dapat mengurangi beban pengadilan serta mempercepat proses penyelesaian.

Namun, dalam praktiknya, implementasi mediasi ini sering kali menemui hambatan, khususnya bagi pekerja yang tidak memiliki pengetahuan tentang prosedur hukum yang benar.

Pekerja seperti Penggugat dalam kasus ini mungkin tidak sepenuhnya memahami bahwa gugatan yang diajukan tanpa risalah mediasi akan dianggap tidak sah. Hal ini dapat menjadi tantangan besar bagi pekerja yang tidak memiliki akses mudah terhadap penasihat hukum atau lembaga bantuan hukum.

Mediasi dirancang untuk mengurangi beban pengadilan dengan memberikan kesempatan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan permasalahan mereka di luar jalur pengadilan (Sejati, 2018). Harapannya, dengan melalui mediasi, tercipta kesepakatan yang lebih cepat dan efisien, tanpa harus terlibat dalam proses peradilan yang panjang dan mahal. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi diharapkan menjadi langkah pertama yang dapat menyelesaikan perselisihan secara efisien. Maka, penerapan yang efektif dari mediasi sebagai syarat formil sangat penting untuk menjaga agar proses penyelesaian perselisihan dapat berlangsung dengan lebih cepat dan mengurangi beban sistem peradilan. Tetapi, apabila mediasi tidak membuahkan hasil atau tidak dilaksanakan, maka proses peradilan harus tetap dilakukan. Dalam hal ini, pengadilan memiliki kewenangan untuk memutuskan perkara berdasarkan bukti yang ada, termasuk bukti bahwa mediasi telah dilakukan namun gagal mencapai kesepakatan.

Mediasi sebagai syarat formil juga membawa dampak praktis bagi pengusaha dan pekerja. Bagi pengusaha, mediasi menawarkan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan tanpa melalui proses pengadilan yang memakan waktu dan biaya tinggi (Fadlan & Rini Irianti Sundary, 2022). Selain itu, mediasi dapat membantu pengusaha untuk menjaga hubungan baik dengan pekerja, yang penting untuk kelangsungan operasional perusahaan. Bagi pekerja, mediasi menyediakan saluran untuk memperjuangkan hak-hak mereka dengan biaya yang lebih rendah dan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan proses pengadilan. Tetapi, apabila mediasi tidak berhasil atau tidak dilakukan dengan baik, penyelesaian perselisihan akan tertunda, seperti yang terlihat pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg.

Mediasi sebagai syarat formil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki kedudukan yang sangat penting dalam memastikan bahwa proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Irawan, 2023). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg memberikan gambaran jelas tentang pentingnya memenuhi syarat formil ini agar gugatan dapat diterima oleh pengadilan. Implementasi mediasi yang efektif dapat mengurangi beban pengadilan, mempercepat penyelesaian perselisihan, dan memberikan solusi yang lebih damai bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, pengusaha dan pekerja perlu memahami kewajiban ini dengan baik agar dapat memanfaatkan mediasi secara optimal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Implikasi yuridis dari tidak dipenuhinya kewajiban mediasi terhadap sahnya gugatan perselisihan hubungan industrial pada putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Mediasi salah satu syarat formil dalam menyelesaikan permasalahan terutama penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Implikasi yuridis merupakan akibat yang diberikan oleh hukum yang timbul dari suatu peristiwa hukum atau perbuatan dari subjek hukum.

Menurut Michael Noone, Mediasi adalah *"The common sense idea that the intervention, by invitation of the parites, of an experienced, independent and trusted person can be expected to help the parties settle their quarrel bynegotiating in collaborative rather than adversarial way"* (Sembiring, 2011). Mediasi merupakan metode penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan. Pihak ketiga ini, yang disebut mediator, berperan memberikan saran dan masukan agar sengketa dapat terselesaikan. Di Indonesia, mediasi semakin populer sebagai salah satu pilihan penyelesaian sengketa alternatif. Proses mediasi sendiri bisa dilakukan baik di dalam maupun

di luar lingkungan pengadilan, tergantung pada kesepakatan dan preferensi para pihak yang bersengketa.

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga peradilan cenderung menghasilkan *Win-lose solution*, di mana putusan pengadilan akan menguntungkan satu pihak dan merugikan pihak lainnya. Meskipun secara hukum semua pihak memiliki kedudukan dan hak yang setara selama proses persidangan, hasil akhirnya sering kali berupa kemenangan mutlak bagi satu pihak (Karmila, 2004).

Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Semarang Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, tidak terpenuhinya kewajiban mediasi. Gugatan penggugat cacat formil dan tidak memenuhi persyaratan karena tidak disertai dengan risalah mediasi, berdasarkan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung wajib memutuskan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam jangka waktu 30 hari kerja. Jika mediasi tidak ditempuh atau proses mediasi tidak dilakukan sesuai prosedur yang berlaku, maka Majelis Hakim PHI dapat menyatakan gugatan tidak dapat diterima atau disebut (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*). Kekurangan dari metode penyelesaian melalui PHI adalah jika kedua pihak tidak memiliki kekuatan tawar yang setara, dimana salah satu pihak berada dalam posisi yang lebih lemah kedudukannya pada pihak lain.

Implikasi yang terjadi di karenakan adanya ketidakpenuhan prosedur dalam bermediasi. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Semarang menyatakan gugatan tidak sah karena tidak melampirkan risalah mediasi. Ini menunjukkan bahwa penggugat belum memenuhi prasyarat hukum untuk mengajukan gugatan ke pengadilan, yaitu menjalani proses mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja atau lembaga mediasi lain. PHI Semarang memandang mediasi sebagai syarat substantif, bukan sekadar administratif, yang wajib dipenuhi sebelum proses litigasi. Dengan menolak gugatan ini, pengadilan menegaskan konsekuensi hukum jika mediasi diabaikan, sekaligus mendorong penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang lebih efektif dan damai.

Hakim memegang peran penting dalam menegakkan aturan terkait mediasi. Hakim harus memeriksa bahwa prosedur mediasi telah diikuti dengan benar, termasuk memeriksa kelengkapan dokumen seperti risalah mediasi. Jika terbukti bahwa mediasi belum di tempuh seperti yang terlihat pada Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg yang tidak memenuhi prosedur yang di persyaratkan dalam mediasi, maka hakim wajib menyatakan gugatan tidak dapat diterima. Keputusan ini bukan berarti hakim menolak substansi gugatan, melainkan gugatan tersebut terdapat cacat secara prosedural yang membbuat gugatan tidak bisa dilanjutkan. Maka dari itu, penting bagi pengusaha dan pekerja untuk benar-benar memahami kewajiban dalam bermediasi. Dengan begitu, mereka bisa memanfaatkan proses mediasi secara maksimal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap Putusan No. 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg dan ketentuan hukum yang berlaku, dapat disimpulkan bahwa mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan sekadar tahapan prosedural, melainkan syarat formil yang bersifat mengikat secara hukum. Kewajiban ini ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mewajibkan para pihak untuk menempuh mekanisme non-litigasi sebelum membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam konteks kasus yang diteliti, gugatan yang diajukan oleh pekerja dinyatakan tidak dapat diterima oleh pengadilan (*niet ontvankelijke verklaard*) karena tidak disertai risalah mediasi yang sah dan tidak melibatkan seluruh tergugat dalam proses mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa

pemenuhan syarat formil melalui mediasi merupakan prasyarat absolut demi menjaga tertib prosedural dan keabsahan proses hukum selanjutnya.

Fenomena ketidakpatuhan terhadap kewajiban mediasi mencerminkan adanya kesenjangan pengetahuan hukum di kalangan pekerja, khususnya yang tidak didampingi penasihat hukum dalam mengakses keadilan. Akibat dari kelalaian dalam melaksanakan tahapan mediasi berdampak langsung terhadap hilangnya kesempatan menyelesaikan sengketa secara substansial, karena gugatan tidak dapat diproses lebih lanjut oleh pengadilan. Keadaan ini menekankan perlunya penguatan kapasitas hukum para pihak, peningkatan sosialisasi oleh instansi ketenagakerjaan, serta evaluasi terhadap efektivitas penyelenggaraan mediasi.

Dari aspek yuridis, mediasi tidak hanya bertujuan menciptakan kesepakatan damai, melainkan juga menjadi filter administratif untuk menyaring perkara yang benar-benar memerlukan penyelesaian melalui pengadilan. Maka, peran mediator menjadi krusial dalam menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha secara adil dan netral. Dalam praktik ideal, keberadaan mediasi mampu mempercepat proses penyelesaian, menurunkan biaya litigasi, serta mengurangi beban peradilan.

Dapat pula disimpulkan bahwa Putusan No. 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg memberikan preseden penting bahwa pengadilan tidak dapat mentoleransi pengabaian terhadap prosedur wajib yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Keputusan tersebut sekaligus menguatkan posisi mediasi sebagai tahapan fundamental dalam sistem penyelesaian hubungan industrial di Indonesia.

Pemahaman komprehensif terhadap kewajiban mediasi wajib dimiliki oleh semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperluas akses informasi hukum, memperkuat pelatihan mediator, serta menyusun mekanisme pengawasan atas pelaksanaan mediasi secara akuntabel dan transparan. Dengan demikian, tujuan hukum berupa kepastian, keadilan, dan kemanfaatan dapat tercapai secara proporsional dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

SARAN

Aparat penegak hukum dan hakim di Pengadilan Hubungan Industrial perlu mempertegas penerapan ketentuan formil mediasi sebagai tahapan wajib yang tidak dapat diabaikan. Instansi ketenagakerjaan disarankan meningkatkan efektivitas sosialisasi prosedur penyelesaian perselisihan kepada pekerja dan pengusaha. Lembaga pendidikan hukum hendaknya memasukkan materi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara lebih komprehensif dalam kurikulum. Mediator harus meningkatkan kompetensi profesional guna menjembatani konflik secara netral dan adil. Pemerintah perlu menyusun sistem digitalisasi administrasi mediasi agar prosesnya terdokumentasi dengan baik dan mudah diverifikasi dalam proses hukum selanjutnya. Semua pihak perlu memahami bahwa pemenuhan prosedur mediasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan jaminan atas proses peradilan yang sah, adil, dan efisien dalam penyelesaian hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- , R., Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Lumban Gaol, G. A., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). ANALISIS KONTRIBUSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(2). <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>
- Fadlan, M. R., & Rini Irianti Sundary. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2), 1140–1148. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>

- Irawan, N. (2023). Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>
- Julianda, A., & Fadhilah, A. F. (2025). *Dampak Hukum Ketidakpatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial The Legal Impact of Non-Compliance with Mediation Obligations in the Resolution of Industrial Relations Disputes*. 10(1).
- Kasra, H. (2022). KRITIK TERHADAP SISTEM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA : STUDI UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI SISTEM HUKUM. *SOL JUSTICIA*, 5(1). <https://doi.org/10.54816/sj.v5i1.484>
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Sejati, H. (2018). Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Spektrum Hukum*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>
- Tembalang, K., & Semarang, K. (2024). *Halaman 1 dari 38 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg*. 1–38.