

BAB III

UPAYA HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENDERITA GANGGUAN JIWA KAMBUHAN

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas dari adanya intraksi sosial dalam kehidupan sehari-hari dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Saling ketergantungan antara yang satu dengan lainnya merupakan sifat manusia yang melekat pada dirinya.

Pada era globalisasi ini kehidupan masyarakat semakin berkembang sehingga kebutuhan hidupnya pun semakin beragam. Dalam perkembangan teknologi yang semakin modern membuat hubungan manusia semakin luas, khususnya dalam bidang ekonomi. Dalam hubungan ekonomi masyarakat modern seperti sekarang ini bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan pokoknya saja, akan tetapi lebih luas sampai dengan kebutuhan mewah (*tersier*).

Dalam melakukan hubungan ini tentu tidak akan pernah terlepas dari konflik, konflik ini akan sering terjadi karena antara manusia yang satu dengan yang lain mempunyai kepentingan yang berbeda. Dalam hubungan ekonomi konflik itu sering

disebut dengan nama sengketa. Untuk menyelesaikan sengketa antara para pihak yang bersengketa maka diperlukan adanya suatu lembaga yang bisa menyelesaikan jika terjadi sengketa. Sehingga menjadi kewajiban Negara sebagai pengatur kehidupan masyarakat untuk membentuk lembaga yang bisa dijadikan tempat untuk menyelesaikan sengketa tersebut.

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan perburuhan disini dibahas berdasarkan peraturan perundang-undangan dan bersarkan pendapat ahli. Hal ini perlu dibahas mengingat pendapat ahli tidak selalu sejalan dengan apa yang disebutkan dalam undang-undang.

Dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa 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.

b. Macam-macam Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan perburuhan dalam dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 terbagi atas perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan. Dalam literatur lain beberapa ahli hukum membagi perselisihan perburuhan atas perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Atas perbedaan pembagian perselisihan perburuhan ini perlu adanya pemaparan mengenai macam-macam perselisihan perburuhan yang ada di Indonesia.

1) Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Perburuhan

UU No. 2 Tahun 2004 membagi perselisihan hubungan industrial menjadi atas perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Masing-masing perselisihan ini telah dijelaskan dalam Pasal 2 sebagai berikut:

a) Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau

perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

2) Menurut Pendapat Ahli

Menurut Imam Soepomo perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeshil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeshil*). Aloysius Uwiyono menjelaskan dalam perselisihan hak, hukumnya yang dilanggar, tidak dilaksanakan atau ditafsirkan secara berbeda. Perselisihan hak adalah perselisihan hukum yang terkait dengan adanya pelanggaran atau perbedaan penafsiran terhadap aturan hukumnya, baik peraturan perundang-undangan,

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan kerja bersama. Sedangkan perselisihan kepentingan berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan, yang menitikberatkan pada kebijaksanaan, diluar aspek hukum.¹

Dari penjelasan Imam Soepomo dan Aloysius Uwiyono dapat ditarik kesimpulan bahwa Perselisihan perburuhan hanya ada perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan sudah termasuk dalam perselisihan hak.²

3) Analisis Perselisihan Hubungan Industrial atas PHK karena Pekerja Menderita Gangguan Jiwa Kambuhan

Berdasarkan penjelasan diatas tentang pengertian dan macam-macam perselisihan perburuhan menurut UU No. 2 Tahun 2004 dan pendapat ahli hukum, maka dapat disimpulkan bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam arti lain dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah peraturannya.

Terhadap kasus PHK karena pekerja menderita gangguan jiwa kambuhan ini yang jadi permasalahannya adalah perbedaan penafsiran terhadap Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 tentang sakit terus menerus. Kasus ini memenuhi unsur perselisihan

¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* hal. 193-195

² *Ibid.* hal. 194

hak, sehingga kasus ini (PHK karena pekerja menderita gangguan jiwa kambuhan) merupakan perselisihan hak. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Imam Soepomo dan Aloysius Uwiyono bahwa perselisihan PHK sudah termasuk kedalam perselisihan hak.³

2. Upaya Hukum atas PHK karena Pekerja Menderita Gangguan Jiwa Kambuhan

Upaya hukum bisa dilakukan oleh siapa saja yang merasa dirugikan oleh pihak lain. UU No. 2 Tahun 2004 yang merupakan payung hukum untuk kasus perselisihan hubungan industrial mengatur tentang upaya hukum melalui *litigasi* dan *non litigasi*.

a. Non litigasi

Munculnya lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan pelaku usaha dan pekerja terhadap proses peradilan yang membutuhkan waktu relatif lama dan biaya yang mahal. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan juga dinilai mampu mengakomodir semua kepentingan para pihak tanpa ada yang harus dirugikan. Penyelesaian diluar pengadilan prinsip utamanya adalah musyawarah mufakat kedua belah pihak yang bersengketa, sehingga yang dihasilkan adalah solusi yang saling menguntungkan (*win-win solution*).

³ *Ibid.* hal. 194

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.⁴ Penyelesaian melalui *non litigasi* ini harus dikedepankan agar kedua belah pihak yang berselisih pasca sengketa itu saling menguntungkan.

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Ada beberapa macam penyelesaian yang dianut dalam undang-undang ini, diantaranya melalui jalur Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

1) **Bipartit**

Bipartit atau lebih dikenal dengan istilah Negosiasi. Negosiasi merupakan "*fact of life*" atau keseharian. Setiap orang melakukan negosiasi dalam kehidupan sehari-hari. Negosiasi adalah *basic of means* untuk mendapatkan apa yang diinginkan dari orang lain. Menurut Ficher dan Ury, Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun berbeda.⁵ Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

⁴ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK begitu saja*, Visimedia, Jakarta, 2010, hal. 7

⁵ Nurnaningsih Amriana, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2011, hal. 23

Pada prinsipnya semua perselisihan perburuhan sebelum dilakukan di lembaga penyelesaian perselisihan industrial wajib diupayakan penyelesaian melalui perundingan secara bipartit (musyawarah) antara para pihak yang bersengketa. Proses penyelesaian melalui bipartit ini harus selesai dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika penyelesaian melalui bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan perselisihannya kepada ke dinas ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

2) **Mediasi**

Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediasi pada dasarnya adalah negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang memiliki keahlian mengenai prosedur mediasi yang efektif.⁶ Keahlian seorang mediator mengenai prosedur mediasi dan pemahaman terhadap masalah yang ingin dimediasi menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan proses mediasi.

Mediator berbeda dengan arbiter. Mediator berfungsi hanya untuk memandu jalannya mediasi para pihak dalam bernegosiasi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (*win-win solution*) yang kemudian mengikat kepada para pihak. Mediator tidak untuk memutuskan hasil negosiasi para pihak. Hal ini berbeda dengan arbiter yang berwenang untuk mengambil keputusan.

Proses penyelesaian kasus perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, tidak boleh langsung dilakukan melalui jalur mediasi. Sesuai dengan Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa mediasi bisa dilakukan setelah para pihak dinyatakan tidak memilih atau jalur konsiliasi dan arbitrase yang telah ditawarkan oleh dinas ketenagakerjaan. Sehingga pihak dinas ketenagakerjaan melimpahkan kepada mediator.

Adapun terhadap perselisihan hak, setelah menerima pencatatan bipartit, maka dinas ketenagakerjaan wajib meneruskan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

⁶ *Ibid.* hal. 29

Hal ini dikarenakan pengadilan hubungan industrial hanya dapat menerima gugatan perselisihan hak yang telah melalui proses mediasi.⁷

Mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan (Pasal 15 UU No. 2 Tahun 2004). Jika penyelesaian melalui jalur mediasi gagal atau tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak bisa mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri setempat.

Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 8 sampai dengan Pasal 16. Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa penyelesaian perselisihan hak melalui mediasi bisa dilakukan setelah para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam proses musyawarah bipartite.

Mediator dalam proses mediasi harus sudah mengadakan penelitian tentang perkara yang disengketakan paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian untuk segera dilakukan sidang mediasi. Dalam proses mediasi mediator juga dapat memanggil saksi ahli atau saksi untuk dimaintakan keterangannya.

Jika proses mediasi mencapai kesepakatan, maka mediator harus membuatkan surat perjanjian bersama atas kesepakatan yang diperoleh tersebut untuk

⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.* hal. 197

ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Jika dalam proses mediasi para pihak tidak mencapai kesepakatan, maka mediator harus membuatkan anjuran tertulis untuk disampaikan kepada para pihak sebagai tawaran solusi untuk sengketa yang di mediasikan. Jika tawaran dari mediator diterima oleh para pihak, maka mediator harus membuatkan surat perjanjian bersama untuk ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. (Pasal 13 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Surat perjanjian bersama yang telah ditandatangani baik hasil kesepakatan dari melalui mediasi para pihak maupun hasil anjuran dari mediator yang diespakti para pihak, harus didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Terhadap hasil kesepakatan melalui mediasi yang telah ditandatangani bersama dan telah didaftarkan di pengadilan, maka kekuatan eksekutorial terhadap kesepakatan tersebut mengikat kepada para pihak yang membuat kesepakatan tersebut dan dapat di eksekusi. Sehingga jika ada salah satu pihak yang tidak menjalankan kesepakatan tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan. (Pasal 13 ayat (3) huruf b. UU No. 2 Tahun 2004).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1858 juga menjelaskan yang intinya bahwa suatu hasil penyelesaian melalui perdamaian atau

musyawarah, maka mendapatkan kekuatan seperti keputusan hakim tingkat akhir. Pasal 1851 KUH Perdata juga membolehkan adanya jaminan berupa penahan, penyerahan, atau janji untuk menyerahkan suatu barang untuk menyelesaikan suatu perkara.

3) **Konsiliasi**

Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004 Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliasi jika dilihat dari karakteristiknya mempunyai banyak kesamaan atau hampir sama dengan mediasi. Adanya pihak ketiga dalam proses konsiliasi (konsiliator) dan mediasi (mediator) dalam prosesnya mempunyai banyak kesamaan. Perbedaannya terlihat dalam fungsi fasilitator. Dalam proses konsiliasi, konsiliator berwenang menyusun dan merumuskan penyelesaian untuk ditawarkan kepada pra pihak. Sedangkan dalam mediasi, mediator hanya berwenang membimbing para pihak yang bersengketa menuju suatu kesepakatan.⁸

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk

⁸ Nurnaningsih Amriani, *Op.Cit.* hal. 34

dan disepakati para pihak. Setelah menerima permintaan perselisihan secara tertulis dari para pihak, konsiliator dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari harus sudah mengadakan penelitian terhadap kasus yang disengketakan, dan paling lambat pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang pertama.

Jika konsiliasi mencapai kesepakatan, maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Jika salah satu pihak melanggar atau tidak memenuhi kesepakatan yang telah dibuat dalam perjanjian bersama yang merupakan hasil dari proses konsiliasi, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan.

Jika para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam proses konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak, jika para pihak setuju dengan anjuran tertulis dari konsiliator, maka konsiliator harus membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian

bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Anjuran tertulis dari konsiliator yang disetujui oleh para pihak bersifat final dan mengikat para pihak.⁹

4) **Arbitrase**

Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pihak ketiga dalam penyelesaian arbitrase disebut arbiter. Berbeda wewenang dengan mediator dan konsiliator, arbiter berwenang untuk memutus perkara yang dihadapi oleh para pihak yang bersengketa. Para pihak dapat memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah disediakan oleh menteri. Arbiter bisa tunggal maupun majelis. Penunjukan arbiter harus secara tertulis dari para pihak yang bersengketa berdasarkan kesepakatannya.

Ruang lingkup perselisihan yang bisa dilakukan melalui jalur arbitrase adalah perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Jalur arbitrase harus sudah disepakati sebelumnya oleh para pihak secara tertulis dalam surat perjanjian. Penyelesaian perselisihan melalui

⁹ Nurnaningsih Amriana, *Op.Cit.* hal. 34

arbitrase harus diupayakan mendamaikan kedua belah pihak oleh arbiter. Jika para pihak mencapai perdamaian maka harus dibuatkan akta perdamaian dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian, lalu diberikan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase yang dianggap mengandung unsur pelanggaran bisa dilakukan permohonan pembatalan kepada mahkamah agung dalam waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkan putusan arbitrase tersebut.

b. Litigasi

Upaya hukum melalui jalur *litigasi* merupakan upaya hukum terakhir dalam kasus ketenagakerjaan setelah upaya *non litigasi* tidak mencapai kesepakatan. Upaya hukum *litigasi* bisa dilakukan oleh salah satu pihak yang bersengketa ke pengadilan hubungan industrial.

1) Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan dalam suatu Negara menjadi suatu keharusan, khususnya Negara yang mengatasnamakan dirinya sebagai Negara hukum. Dalam sistem ketatanegaran yang menganut teori Trias Politica yang membagi kekuasaan Negara menjadi tiga lembaga yaitu: lembaga eksekutif, legislatif, dan yudisiil. Maka lembaga

peradilan tidak bisa dipisahkan untuk memberikan kontrol terhadap lembaga yang lain, sekaligus untuk menyelesaikan permasalahan ketika terjadi suatu pelanggaran.

Lembaga peradilan dalam hukum ketenagakerjaan adalah Peradilan Hubungan Industrial yang terdapat di tingkat provinsi. Peradilan Hubungan Industrial ini dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kompetensi peradilan hubungan industrial meliputi perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tugas dan wewenang pengadilan hubungan industrial berdasarkan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 adalah :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui jalur peradilan (*litigasi*) dalam perselisihan ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir ketika upaya penyelesaian diluar peradilan (*non litigasi*) tidak menemukan kesepakatan. Perselisihan ketenagakerjaan ini wajib diupayakan penyelesaian dengan jalur *non litigasi*, hal ini bertujuan agar

parak pihak yang bersengketa bisa menemukan penyelesaian yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

c. Upaya Hukum atas PHK Terhadap Pekerja Yang Menderita Gangguan Jiwa Kambuhan

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa penyelesaian sengketa melalui pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya-upaya musyawarah yang telah ditempuh tidak mencapai kesepakatan. Sehingga untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi (Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004).

Pihak yang dirugikan akibat adanya pekerja yang menderita gangguan jiwa kambuhan berat dapat melakukan gugatan kepada PHI pada pengadilan negeri yang ada di daerah hukum tempat pekerja bekerja. Gugatan harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

Pihak yang dirugikan yaitu pemberi kerja atau pengusaha ketika pekerja yang menderita gangguan jiwa kambuhan tergolong gangguan jiwa berat yang terdiri dari depresi dan skizofrenia. Pemberi kerja atau pengusaha merasa terancam jiwanya sehingga patut dibenarkan apabila mengajukan PHK, ke PHI. Dilain pihak pekerja yang menderita gangguan jiwa ringan (neurosis). apabila di PHK berkedudukan sebagai pihak yang dirugikan, sehingga dapat mengajukan upaya hukum secara *litigasi* atau *non litigasi*. Upaya hukum *litigasi* adalah ke PHI, sedangkan upaya

hukum *non litigasi* adalah ke bipartite, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penggugat dapat diwakili oleh kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus.

Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak diterimanya pemberitahuan putusan. Jika dalam tenggang waktu itu tidak dilakukan upaya hukum, maka putusan itu bersifat tetap dan mengikat. (Pasal 110 UU No. 2 Tahun 2004).