

BAB III

UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIPHK KARENA MEMASUKI USIA PENSIUN APABILA TIDAK MENERIMA HAKNYA

3.1. Upaya Hukum

3.1.1. Pengertian Upaya Hukum

Pengertian upaya hukum menurut kamus hukum adalah segala usaha untuk mencapai tujuan hukum benar-benar berjalan sebagaimana mestinya dan untuk mencegah adanya kekeliruan atau kekhilafan dalam suatu putusan ((Simorangkir, 2008).

Menurut Sudikno Mertokusumo “upaya hukum adalah upaya atau alat untuk mencegah atau memperbaiki kekeliruan dalam suatu putusan” ((Mertokusumo, 2006)

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik pengertian bahwa upaya hukum adalah suatu usaha untuk mendapatkan keadilan atas diri maupun haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai dasarnya. Upaya hukum terbagi menjadi 2 (dua), yaitu 1. Upaya hukum tidak melalui pengadilan/alternatif (non litagsi) terdiri dari Bipartit, Tripartit, konsiliasi, arbitrase. 2. Upaya hukum melalui pengadilan (litigasi).

3.2. Upaya Hukum Non Litigasi

3.2.1. Bipartit

Pasal 1 angka 10 UU PPHI : “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Pasal 3 ayat (1),(2), dan (3) :

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

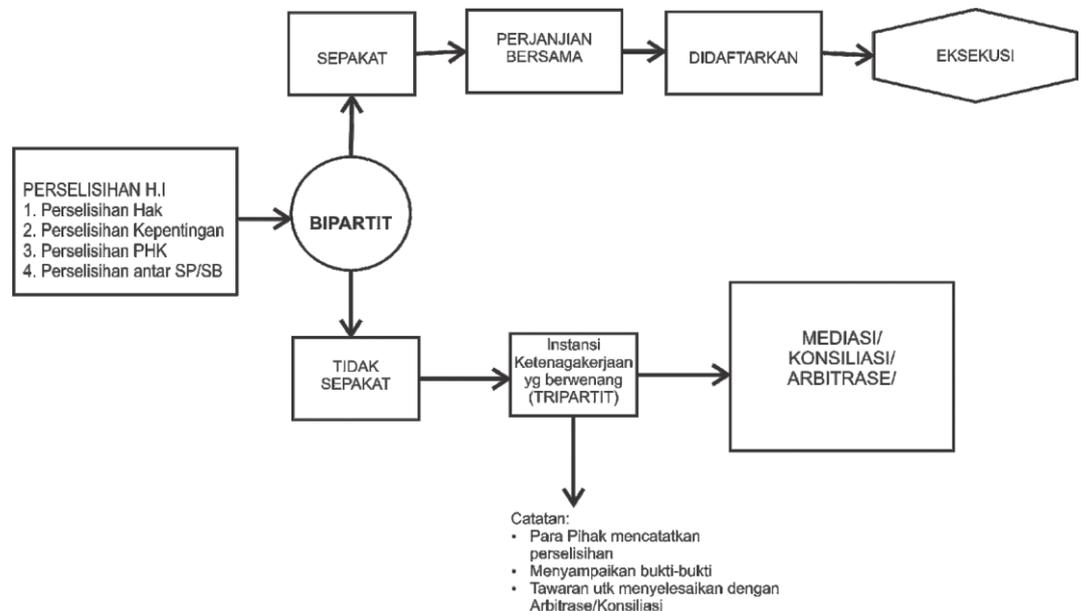
Pasal 6 ayat (1) dan (2) :

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian perselisihan tersebut melalui perundingan bipartit untuk mencapai mufakat (Wijayanti, 2009)

Bipartit merupakan upaya hukum yang dilakukan antara pihak pengusaha dengan pekerja, dalam hal ini terjadi musyawarah untuk mencapai mufakat kedua belah pihak. apabila terjadi kesepakatan kedua belah pihak dalam penyelesaian perselisihan, maka harus dibuat perjanjian

bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak sesuai dengan Pasal 7 ayat (1) UU PHI.



Gambar 1. Bagan Alur Bipartit (sumber : ilmuhrd.com).

Sebagaimana bagan alur Bipartit di atas, apabila dari perundingan bipartit tidak menyelesaikan perselisihan tersebut, maka salah satu pihak atau kedua pihak dapat melanjutkan perselisihan tersebut ke proses mediasi, konsiliasi, arbitrase, dimana salah satu atau kedua belah pihak harus mendaftarkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab dalam urusan perselisihan ketenagakerjaan (Tripartit) dengan menyertakan bukti bahwa telah dilakukan upaya perundingan bipartit kedua belah pihak namun tidak mencapai hasil.

3.2.2. Tripartit / Mediasi

Pasal 1 angka 11 UU PPHI : “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.”

Pasal 1 angka 12 UU PHI : “Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Pasal 8 UU PHI : “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.”

Syarat mediator diatur di dalam Pasal 9 : “Mediator sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;

- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Apabila tercapai kesepakatan tertuang dalam Pasal 13 ayat (1) UU PHI : “Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam mediasi, diatur dalam Pasal 13 ayat (2) : “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

Mediasi merupakan upaya hukum yang dilakukan dengan bantuan pihak ketiga sebagai mediator, dalam hal ini pihak Disnaker sebagai pihak ketiga (Tripartit).

3.2.3. Konsiliasi

Menurut Pasal 1 angka 13 UU PPHI : "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."

Pasal 17 UU PHI : "Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota."

Syarat konsiliator tertulis dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) :

(1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat :

a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

- b. warga negara Indonesia;
 - c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
 - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

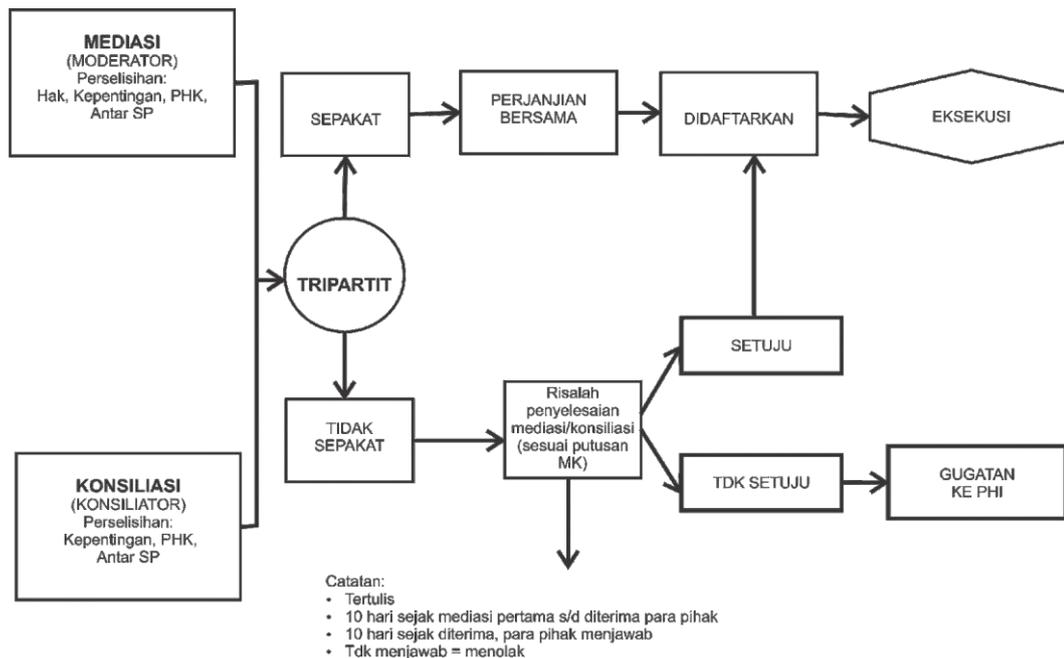
Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian dalam konsiliasi tertuang dalam Pasal 23 ayat (1) UU PHI : “Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam konsiliasi tertuang dalam Pasal 23 ayat (2) : “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis

- dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Tenggat waktu yang diberikan kepada konsiliator untuk menyelesaikan tugasnya diatur di dalam Pasal 25 : “Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.”



Gambar 2. Bagan Alur Mediasi dan Konsiliasi. (Sumber : ilmuhrd.com)

3.2.4. Arbitrase

Menurut Pasal 1 angka 15 UU PPHI : “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 kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.”

Pasal 29 UU PPHI :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Syarat seorang arbiter diatur dalam Pasal 31 ayat (1) UU PPHI :

“(1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. cakap melakukan tindakan hukum;
- c. warga negara Indonesia;
- d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.”

Arbitrase hubungan industrial merupakan suatu bentuk penyelesaian konflik kepentingan antar sesama serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan apabila di dalam perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh. Sehingga apabila di dalam satu

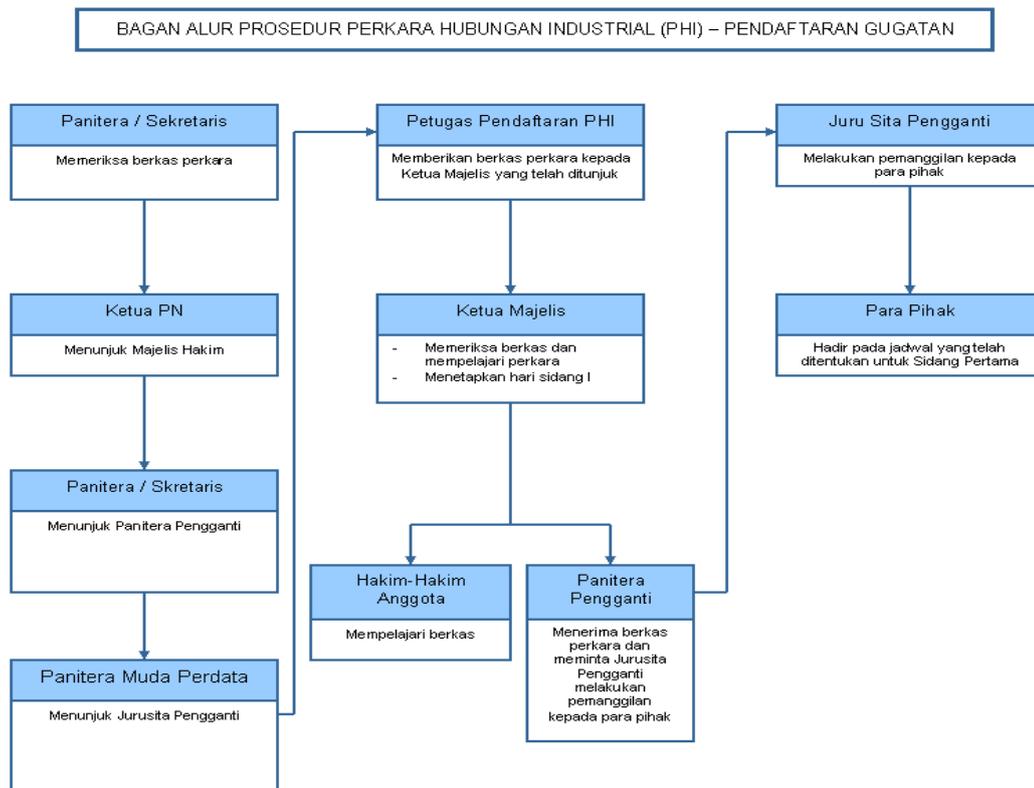
perusahaan hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tidak akan ada proses penyelesaian melalui arbitrase.

3.3. Upaya Hukum Litigasi

3.3.1. Gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial.

3.3.1.1. Pengertian Gugatan

Gugatan adalah perselisihan yang membutuhkan penyelesaian lewat putusan pengadilan, yang dilandasi oleh kepentingan yang berbeda.



Gambar 3. Bagan Alur Prosedur PHI-Pendaftarn Gugatan. (Sumber : pn-pati.go.id)

3.3.1.2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 4 UU PPHI : “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

3.3.1.3. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 17 UU PPHI : “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.”

Pasal 55 UU PHI : “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.”

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 56 UU PHI : “Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- 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.”

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial tertulis dalam Pasal 57 UU PHI : “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara

Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.”

Susunan pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 60 ayat (1) dan (2) :

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :
 - a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;
 - c. Panitera Muda; dan
 - d. Panitera Pengganti.

- (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :
 - a. Hakim Agung;
 - b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
 - c. Panitera.

3.4. Analisis Upaya Hukum

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diPHK karena usia pensiun apabila tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana tertulis pada Pasal 156 dan 167 UU Ketenagakerjaan maka pekerja tersebut dapat menempuh 2 (dua) jalur yaitu jalur litigasi (persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Negeri) sebagaimana Pasal 55, 56, 57 UU PPHI dan/atau jalur Non-Litigasi yang berupa Bipartit (Pasal 3 UU PPHI), Tripartit / mediasi (Pasal 8 s/d 16 UU PPHI), konsiliasi (Pasal 17 s/d 28 UU PPHI). Arbitrase tidak dapat digunakan dikarenakan perselisihan yang terjadi adalah perselisihan pemutusan kerja bukan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.