

BAB III

UPAYA HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK KERJA BERLANGSUNG

3.1. Upaya Hukum

3.1.1. Pengertian Upaya Hukum

Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh Undang-Undang kepada pihak yang terkait untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Upaya hukum ada dua jalur yaitu upaya hukum litigasi, dimana proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial (PHI). Upaya hukum non litigasi biasa dikenal dengan jalur penyelesaian sengketa alternatif, bisa melalui arbitrase, bipartit, mediasi, dan konsiliasi.

Dapat disimpulkan bahwa upaya hukum merupakan alternatif yang diberikan oleh Undang-Undang dalam menyelesaikan perkara bagi para pihak yang bersengketa apabila terdapat pelanggaran dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang bertentangan dengan larangan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga dalam hal ini pekerja yang merasa haknya dilanggar dapat menempuh upaya melalui jalur litigasi dan non litigasi. **3.1.2 Upaya Hukum Non Litigasi**

3.1.2.1 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.”

Upaya hukum perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui bipartit tertuang dalam Pasal 3 ayat (1),(2), dan (3) :

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

Apabila perundingan bipartit gagal maka para pihak harus mencatatkan perselisihan dan melampirkan bukti-bukti, hal tersebut diatur dalam Pasal 4 ayat (1),(2),(3) dan (4):

- 1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- 2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling

lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. (batas waktu pelengkapan bukti)

- 3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- 4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Jika sudah mencapai kesepakatan maka perjanjian bersama harus dicatatkan dan berlaku mengikat bagi para pihaknya dalam Pasal 7 ayat (1),(2),(3),(4), dan (5)

- 1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. (kesepakatan bersama)
- 2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. (mengikat para pihak)
- 3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

- 4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- 5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaian secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai mufakat. (Wijayanti, 2009)

3.1.3. Mediasi/Tripartit

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.”

Apabila sudah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dengan dibuatnya perjanjian bersama maka harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial tertuang dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) UUPPHI

- (1) 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.
- (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. (jangka waktu perjanjian)

Mengenai jangka waktu bagi mediator dalam menyelesaikan tugasnya diatur dalam Pasal 15 UU PHI “Mediator menyelesaikan

tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).” (jangka waktu penyelesaian mediasi)

3.1.4. Konsiliasi

Menurut Pasal 1 angka 13 UU PPHI “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.”

Pasal 20 “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat- lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.”

Jika sudah tercapai kesepakatan melalui Konsiliasi maka harus dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial tertuang dalam Pasal 23 UUPHI:

- 1) 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.

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;
- 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, 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.

Jangka waktu penyelesaian perselisihan tertuang dalam Pasal 25 “Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.”

3.1.5. Arbitrase

Pengertian Arbitrase di dalam Pasal 1 angka 15 UU PPHI “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.”

Harus ada kesepakatan antara para pihak yang berselisih di dalam Pasal 32 UU PPHI:

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Penunjukan Arbiter oleh para pihak tertuang dalam Pasal 33 ayat (2),(3), dan (4):

- (2) Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang;
- (2) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.
- (3) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk

dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase

Jangka waktu penyelesaian Arbiter diatur dalam Pasal 40 ayat (1),(2), dan (3)

- (1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.(jangka waktu penyelesaian arbitrase)
- (2) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (3) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pembuatan berita acara dalam agenda pemeriksaan tertuang dalam Pasal 48 “Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.”

Putusan akhir Arbitrase harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial ada di Pasal 51 ayat (1), dan (2)

- 1) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- 2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

Mengenai jangka waktu dalam pengajuan permohonan pembatalan putusan dan unsur-unsurnya diatur dalam Pasal 52 ayat (1):

1) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila perkara masih dalam proses penyelesaian melalui arbitrase maka tidak boleh diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pasal 53 “Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.”

3.2. Upaya Hukum Litigasi

3.2.1. Gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial(PHI)

Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam 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.

3.2.2. Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian dari Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 1 angka (4) “ Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

3.2.3. Pengertian pengadilan 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 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 di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata sebagaimana tertuang dalam pasal 57 “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.”Penyelesaian perselisihan dalam Susunan Pengadilan Hubungan Industrial di atur 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.

3.3. Analisis Upaya Hukum

Upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlansung apabila tidak mendapatkan hak-haknya tertulis dalam pasal 156 dan 157 UU Ketenagakerjaan. Pekerja dapat menempuh 2 (dua) jalur yaitu jalur Litigasi (persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Negeri, Pasal 55, 56, 57 UU PPHI), dan jalur Non-Litigasi yang terdiri dari Bipartit (Pasal 33 UU PPHI), Tripartit/Mediasi (Pasal 8 s/d 16 UU PPHI), Konsiliasi (Pasal 17 s/d 28 UU PPHI). Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, Arbitrase tidak dapat digunakan karena merupakan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 29 UU PPHI).