

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGHALANGI HAK BERIBDAH

3.1 Pengertian Upaya Hukum

Pada pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukbum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. bahwasannya pada pasal terset mengatur terkait hak setiap orang mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum, maka dapat dilakukannya upaya hukum yang bertujuan supaya setiap orang berhak mendapatkan pengakuan,jaminan, perlindungan serta kepastian hukum yang adil sertas sama dihadapan Hukum.

3.2 Tahapan Upaya Hukum

3.2.1 Non Litigasi

Bentuk Upaya Hukum Non Litigasi merupakan salah satu dari bentuk ketidak puasan pekerja dan pemberi kerjaterhadap proses peradilan yang membutuhkan proses waktu relatif lama dan juga biaya yang mahal. pada penyelesaian sengketa diluar pengadilan dapatt diniai mampu untuk mengakomodirkepentingan semua para pihak , tanpa ada pihak yang ingkar. Terdapat prinsip utama peyelesaian diluar pengadilan adalah musyawarah

mufakat dari kedua belah pihak yang bersengketa, maka sehingga yang dapat dihasilkan adalah solusi yang saling menguntungkan (win-win solution), serta penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih. sehingga dapat memperoleh hasil yang dapat menguntungkan terhadap kedua pihak.

3.2.1.1 Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit berdasarkan Undang-undang republik indonesia nomor 2 tahun 2004 pasal 1 angka 10 yang berbunyi “perundingan Antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial” maksud dari pasal 1 angka 10 tersebut adalah antara pekerja dengan pengusaha melakukan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Untuk mencapai mufakat maka di upayakan berdasarkan pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) dan ayat (3) yaitu yang berbunyi:

- (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.

Apabila perundingan bipartit masih saja tidak mencapai kesepakatan atau gagal maka berdasarkan pasal 4 ayat (1), ayat (2) yaitu yang berbunyi :

Pasal 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 dalam 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.

Pada tahap bipartit atau yang dikenal dengan istilah negosiasi merupakan “fact of life” atau keseharian, negosiasi adalah basic of means untuk mendapatkan hal yang diinginkan dari orang lain. Menurut Fisher dan Ury negosiasi adalah merupakan komunikasi dua arah yang dirancang

bertujuan untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua pihak yang memiliki bermacam kepentingan yang sama atau berbeda.

3.2.1.2 Mediasi

Mediasi hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Negara Republik Indonesia nomor 2 tahun 2004 pasal 1 angka 11 yaitu yang berbunyi “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”. sebagai penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, Phk, dan perselisihan antar serikat buruh pada saat adanya hubungan kerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator netral.

dan yang dapat disebut sebagai mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat yang dijelaskan pada pasal 1 angka 12 yaitu yang berbunyi “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”.

Terkait tempat pelaksanaan proses mediasi dapat dilakukan di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab yang dijelaskan pada pasal 8 Pasal 8 yaitu yang berbunyi “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

Adapun syarat syarat yang harus di penuhi untuk menjadi mediator Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat yang di atur pada pasal 9 yaitu yang berbunyi :

- 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.

Kemudian terkait pencapaian kesepakatan pada proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam pasal 13 ayat (1) yaitu yang berbunyi “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 pihakpihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

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 adalah pada dasarnya negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang mempunyai keahlian terkait prosedur mediasi yang efektif. Keahlian pada seseorang mediator adalah mengenai prosedur mediasi dan pemahamannya terhadap masalah yang ingin di mediasi menjadi salah satu kunci untuk mendapatkan keberhasilan pada proses mediasi (Amriana , 2011)

3.2.1.3 Konsiliasi

Undang-Undang republik indonesia nomor 2 tahun 2004 pasal 1 angka 13 yang berbunyi “ Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan,perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah sebagai sebagai penyelesaian perselisihan hak, kepentingan ,Phk, dan perselisihan antar serikat buruh melalui musyawarah yang ditengahi oleh Konsiliator netral”.

Pasal 17 ayat (1) yaitu yang berbunyi Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Adapun syarat untuk menjadi konsiliator berdasarkan pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) yaitu yang berbunyi :

(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.

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.

Pasal 21 ayat (1), dan ayat (2) yaitu yang berbunyi :

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 22 ayat (1), dan ayat (2), ayat (3) yaitu yang berbunyi

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 23

- (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.

(3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 24

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu

pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Karakteristik pada penyelesaian jalur konsiliasi adalah memiliki kesamaan atau memiliki hampir kesamaan dengan mediasi, terdapat pihak ketiga dalam proses konsiliasi (konsiliator) dan mediasi (mediator) dalam prosesnya memiliki banyak kesamaan, dan perbedaannya terlihat dalam fungsi fasilitator. Terdapat kewenangan pada proses konsiliasi yaitu konsiliator berwenang menyusun dan merumuskan penyelesaian untuk ditawarkan kepada para pihak. Sedangkan dalam mediasi, mediator hanya berwenang membimbing para pihak yang bersengketa menuju suatu kesepakatan. (Amriana, 2011)

3.2.1.4 Arbitrase

Upaya Hukum yang terakhir dalam Non Litigasi adalah arbitrase berdasarkan pada pasal 1 angka 15 Undang-Undang Negara Republik Indonesia yaitu yang berbunyi “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.”

Selanjutnya berdasarkan pada pasal 29 yaitu yang berbunyi “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”.

Selanjutnya terkait kewenangan arbiter diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 berdasarkan pada pasal 30 ayat (1) yaitu yang berbunyi “Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri”.

Selanjutnya terkait syarat dan ketentuan penyelesaian perselisihan melalui jalur arbitrase diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berdasarkan pada pasal 32 ayat (1), ayat (2), ayat (3) yaitu yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam 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.

(3) Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Selanjutnya terkait pemeriksaan perselisihan hubungan industrial melalui jalur arbitrase diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada pasal 40 ayat (1), ayat(2), ayat(3), dan pasal 41 yaitu yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (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 selambatlambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pasal 41

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Selanjutnya terkait persidangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada pasal 42 yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 42

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Selanjutnya berdasarkan pada pasal 51 ayat (1), ayat (2), ayat(3), ayat (4) yaitu yang berbunyi sebagai berikut :

- (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 dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

- (3) Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.
- (4) Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Pada penyelesaian melalui jalur arbitrase terdapat ruang lingkup yang bisa dilakukan melalui jalur arbitrase adalah perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Jalur arbitrase sudah disepakati sebelumnya oleh para pihak secara tertulis dalam surat perjanjian. Dalam penyelesaian perselisihan melalui jalur arbitrase tersebut di haruskan untuk memberikan upaya untuk mendamaikan kedua belah pihak arbiter . apabila pada upaya jalur arbiter para pihak mencapai perdamaian dan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. selanjutnya diberikan akta bukti pendaftaran merupakan bagan yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian. Pada putusannya, 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 diputukannya putusan arbitrase tersebut. (Amriana , 2011)

3.2.2 Litigasi

Upaya Hukum dalam permasalahan perselisihan Hubungan indstrial yang terakhir adalah melalui jalur litigasi,jalur litigasi tersebut dilakukan setelah upaya hukum melalui jalur non liitagasi apabila tidak mencapai suatu kesepakatan,dan upaya hukum litigasi ini dilakukan oleh sat pihak yang bersengketa ke pengadilan hbungan industrial (Sahura, 2014)

3.2.2.1 Gugatan Perselisihan Hilangnya hak beribadah bagi pekerja

Berdasarkan pada masalah diatas yang tepat untuk megatur permasalahan perelisihan hilangnya hak beribadah bagi pekerja yaitu pada pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu yang berbunyi “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.”

3.2.2.2 Gugatan Onrechmatigedaad ke Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan pada Negara menjadil keharusan bagi suatu Negara , khususnya pada Negara yang mengatasnamakan dirinya sebagai Negara hukum.dalam hukum ketatanegraan yang menganut teori Trias Politica yang membagi kekuasaan mejadi tiga lembaga yaitu : lembaga eksekuif,, lembaga legislatif, serta lembaga yudisiil.

Pengadilan hubungan industrial adalah pegadilan khusus berdarkan pada pasal 55 yang berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.

Pada pengadilan hubungan industrial berlaku hukum acara yang diberlakukan adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan daalam lingkungan peradilan umum yang berdasarkan pada pasal 57 yang berbunyi “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”.

Dalam pengadilan hubungan industrial memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa dan memutus suatu perkara yang berdasarkan pada pasal 56 Undang-Undang nomr 2 tahun 2004 yait yang berbunyi “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.”

Pada proses beracara di pengadilan hubungan industrial ada biaya dikenakan tetapi pada biaya yang nilainya di bawah seratus lima puluh juta rupiah maka dikenakan biaya berdasarkan pada bunyi pasal 58 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 yang berbunyi “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).”

Terdapat (dua) susunan pada pengadilan hubungan industrial yang terdapat di pasal 60 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 ,susnan pertama adalah susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berdasarkan pada pasal 60 ayat (1) yang berbunyi “Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim
- b. Hakim Ad-Hoc
- c. Panitera Muda
- d. Panitera Pengganti.

Berdasarkan penjelasan terkait upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja yang kehilangan hak untuk beribadah yaitu berdasarkan pada pasal 28 G ayat(1) Undang-Undang Dasar 1945 setiap orang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Dan pada perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan dua jalur yaitu non litigasi adalah jalur penyelesaian hubungan industrial adalah Bentuk Upaya Hukum Non Litigasi merupakan salah satu dari bentuk ketidakpuasan pekerja dan pemberi kerja terhadap proses peradilan yang membutuhkan proses waktu relatif lama dan juga biaya yang mahal. Pada penyelesaian sengketa diluar pengadilan dapat dinilai mampu untuk mengakomodir kepentingan semua para pihak, tanpa ada pihak yang ingkar. Terdapat prinsip utama penyelesaian diluar pengadilan adalah musyawarah mufakat dari kedua belah pihak yang bersengketa, maka sehingga yang dapat dihasilkan adalah solusi yang saling menguntungkan (win-win solution), serta penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih. sehingga dapat memperoleh hasil yang dapat menguntungkan terhadap kedua pihak.

non litigasi dilakukan dengan 4 jalur yaitu perundingan diatur pada pasal 10, mediasi pasal 11, konsiliasi pasal 13, arbitrase pasal 15, dan pada tahap litigasi adalah Upaya Hukum dalam permasalahan perselisihan Hubungan industrial yang terakhir adalah

melalui jalur litigasi, jalur litigasi tersebut dilakukan setelah upaya hukum melalui jalur non litigasi apabila tidak mencapai suatu kesepakatan, dan upaya hukum litigasi ini dilakukan oleh satu pihak yang bersengketa ke pengadilan hubungan industrial terdapat 3 tahap yang diatur pada ketentuan (pasal 55 jo pasal 56 jo pasal 57).

3.3 Alur Proses Penyelesaian Hubungan Industrial

(PPHI, 2015)



