

BAB III

**UPAYA HUKUM TERHADAP PEKERJA PENYANDANG
DISABILITAS FISIK KARENA KECELAKAAN KERJA**

3.1 Upaya hukum

3.1.1 Pengertian Upaya Hukum

Ketentuan yang mengatur mengenai setiap orang untuk memperoleh persamaan perlakuan dan kepastian hukum diatur dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Berdasarkan ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang merasa dirugikan haknya dapat melakukan upaya hukum untuk menyelesaikan perkara yang dihadapi oleh para pihak yang bersengketa. Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pihak yang bersengketa adalah dengan menempuh jalur litigasi (gugat perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial) dan non litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase).

3.2 Non litigasi

3.2.1 Bipartit

Musyawarah yang dilakukan antara pihak yang berselisih dilakukan untuk menyelesaikan suatu perselisihan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 10 “Perundingan bipartit adalah

perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;”

Mengenai prosedur penyelesaian secara bipartit diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 diantaranya disebutkan dalam Pasal 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 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan; (jangka waktu penyelesaian)
- (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. (bipartit dianggap gagal)

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak dimulainya perundingan, apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan diatas salah satu pihak menolak dan tidak terjadi kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal dan salah satu pihak harus mengajukan bukti ke lembaga yang berwenang dalam permasalahan ketenagakerjaan setempat bahwa telah dilakukan upaya penyelesaian melalui bipartit. (Wijayanti, 2009)

Ketentuan tentang gagalnya bipartit diatur 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; (bukti penyelesaian bipartit)
- (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 untuk melengkapi 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; (penawaran upaya lain kepada para pihak)
- (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; (pelimpahan kepada mediator)

Syarat risalah perundingan di atur dalam Pasal 6 :

(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.

Ketentuan mengenai tercapainya kesepakatan antara para pihak yang berselisih dan hal yang selanjutnya yang akan dilakukan oleh para pihak diatur dalam Pasal 7 :

(1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. (tercapai kesepakatan).

(2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. (bersifat 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. (mendaftarkan 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. (pemberian akta pendaftaran 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; (perjanjian bersama tidak dilaksanakan)

Bipartit adalah penyelesaian perselisihan yang penyelesaiannya dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak karena tidak adanya pihak ketiga maka nama kedua belah pihak masih terjaga. (Ugo & Pujiyo, 2011)

Jadi dapat disimpulkan bahwa bipartit merupakan perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih untuk penyelesaian perselisihan tanpa adanya pihak ketiga dan keuntungan perundingan bipartit adalah tujuan yang akan dicapai adalah sama-sama menang, tidak ada yang kalah, sehingga solusi yang dihasilkan adalah menguntungkan kedua belah pihak.

3.2.2 Mediasi

Mediasi berdasarkan Pasal 1 angka 11 “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”.

Syarat dan ketentuan menjadi mediator diatur dalam Pasal 9. Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. beriman dan bertakwa 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.

Mediator memiliki tugas untuk meneliti duduk perkaranya hal tersebut berdasarkan Pasal 10 “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”

Diantara tugas dan wewenang mediator adalah dapat memanggil saksi dan ahli untuk hadir dalam sidang diatur dalam Pasal 11:

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi 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.

Tugas dan wewenang lain mediator adalah dapat meminta siapapun yang berhubungan dengan perkara untuk memberikan keterangan diatur dalam Pasal 12:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator 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 mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Dalam hal tercapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang diatur dalam Pasal 13:

- (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. (mediasi mencapai kesepakatan)
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: (mediasi tidak mencapai kesepakatan)

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis; (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; (penyampaian anjuran tertulis)
- 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; (menyetujui atau menolak anjuran)
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; (tidak memberikan pendapat)
- 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 pembuatan perjanjian bersama)

Mengenai jangka waktu penyelesaian mediasi diatur dalam Pasal 15
“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)”.

Ketentuan mengenai ditolaknya penyelesaian melalui mediasi diatur dalam Pasal 14 :

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu 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 di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Waktu Mediator dalam menyelesaikan tugas diatur dalam Pasal 15 ”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)”

Penyelesaian sengketa melalui mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut. Pertama, merupakan proses penyelesaian perselisihan berdasarkan perundingan. Kedua, pihak ketiga netral yang disebut mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan dalam perundingan. Ketiga, Mediator membantu para pihak yang berselisih untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas perselisihan, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung dan Kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan

kesepakatan yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang berselisih untuk mengakhiri perselisihan. (Yitawati, 2017)

Jadi dapat disimpulkan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila jika perundingan secara bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian bipartit sudah dilakukan. Jika penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan jika gagal maka dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

3.2.3 Konsiliasi

Pasal 1 angka 13 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;

Pada dasarnya untuk menjadi konsiliator terdapat syarat dan ketentuannya, hal itu sesuai Pasal 19 sebagai berikut:

- (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 (S1);

- 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.

Ketentuan mengenai konsiliator harus memahami duduk perkara diatur dalam 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 selambatlambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama”.

Tugas dan wewenang konsliator dalam penyelesaian perkara terdapat pada Pasal 21 yaitu:

- (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.

Dalam hal tercapainya kesepakatan melalui konsiliasi diatur dalam 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. (konsiliasi mencapai kesepakatan)

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka: (tidak mencapai kesepakatan)

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis; (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; (penyampaian anjuran tertulis)
- 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; (jangka waktu pemberian jawaban para pihak)

Pengaturan mengenai jangka waktu penyelesaian konsiliasi diatur dalam Pasal 25 “Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan”.

Jika dalam mediasi yang menjadi penengah adalah mediator (pegawai instansi ketenagakerjaan), berbeda dengan konsiliasi yang menjadi penengah adalah konsiliator (pihak ketiga di luar pegawai instansi ketenagakerjaan) yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota yang wilayah kerjanya meliputi tempat di

mana pekerja/buruh bekerja. Hal ini untuk mengakomodasi peran serta masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada era demokratisasi seperti sekarang ini. (Ugo & Pujiyo, 2011)

3.2.4 Arbitrase

Pasal 1 angka 15 “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;”

Ketentuan mengenai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase Pasal 32 :

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. (kesepakatan penyelesaian)
- (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. (pembuatan surat perjanjian)

Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter sesuai dengan ketentuan Pasal 33 :

- (1) Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang; (penunjukan arbiter)
- (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. (penunjukan arbiter tunggal)
- (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. (penunjukan arbiter majelis)

Ketentuan Jangka waktu arbiter dalam menyelesaikan perselisihan diatur dalam Pasal 40 :

- (1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrer. (jangka waktu penyelesaian arbitrase)
- (2) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrer. (pemeriksaan perselisihan)

- (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. (perpanjangan jangka waktu penyelesaian)

Mengenai berita acara pemeriksaan oleh arbiter diatur dalam Pasal 48 Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter. (berita acara pemeriksaan)

Sifat putusan arbitrase adalah final dan mengikat sesuai dengan ketentuan Pasal 51:

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

Ketentuan mengenai Permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung diatur dalam Pasal 52:

- (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: (pembatalan putusan arbitrase)

- 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.

Peselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah dilaksanakan tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur Pasal 53 “Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial”.

Arbitrase merupakan salah satu penyelesaian sengketa melalui proses pemeriksaan dan pengambilan putusan oleh arbiter tunggal atau majelis arbiter dari lembaga arbitrase, baik oleh lembaga arbitrase yang berlingkup nasional maupun yang berlingkup internasional, demikian pula lembaga arbitrase yang bersifat permanen maupun sementara (*ad-hoc*). (Kasim, 2018)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja bersama, dan apabila didalam perjanjian kerja bersama tidak diatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase, maka para pihak membuat perjanjian pendahuluan yang berisikan penyelesaian

perselisihan melalui arbitrase pada sengketa yang terjadi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhrit dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung RI.

3.3 Litigasi

3.3.1 Gugatan Perselisihan Hak Ke Pengadilan Hubungan Industrial

Pengertian pengadilan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tercantum dalam Pasal 55 “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial tentang tingkat penyelesaian berdasarkan jenis perselisihan 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.

Pertimbangan pengambilan putusan oleh Majelis Hakim harus sesuai dengan aturan dalam Pasal 100 Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

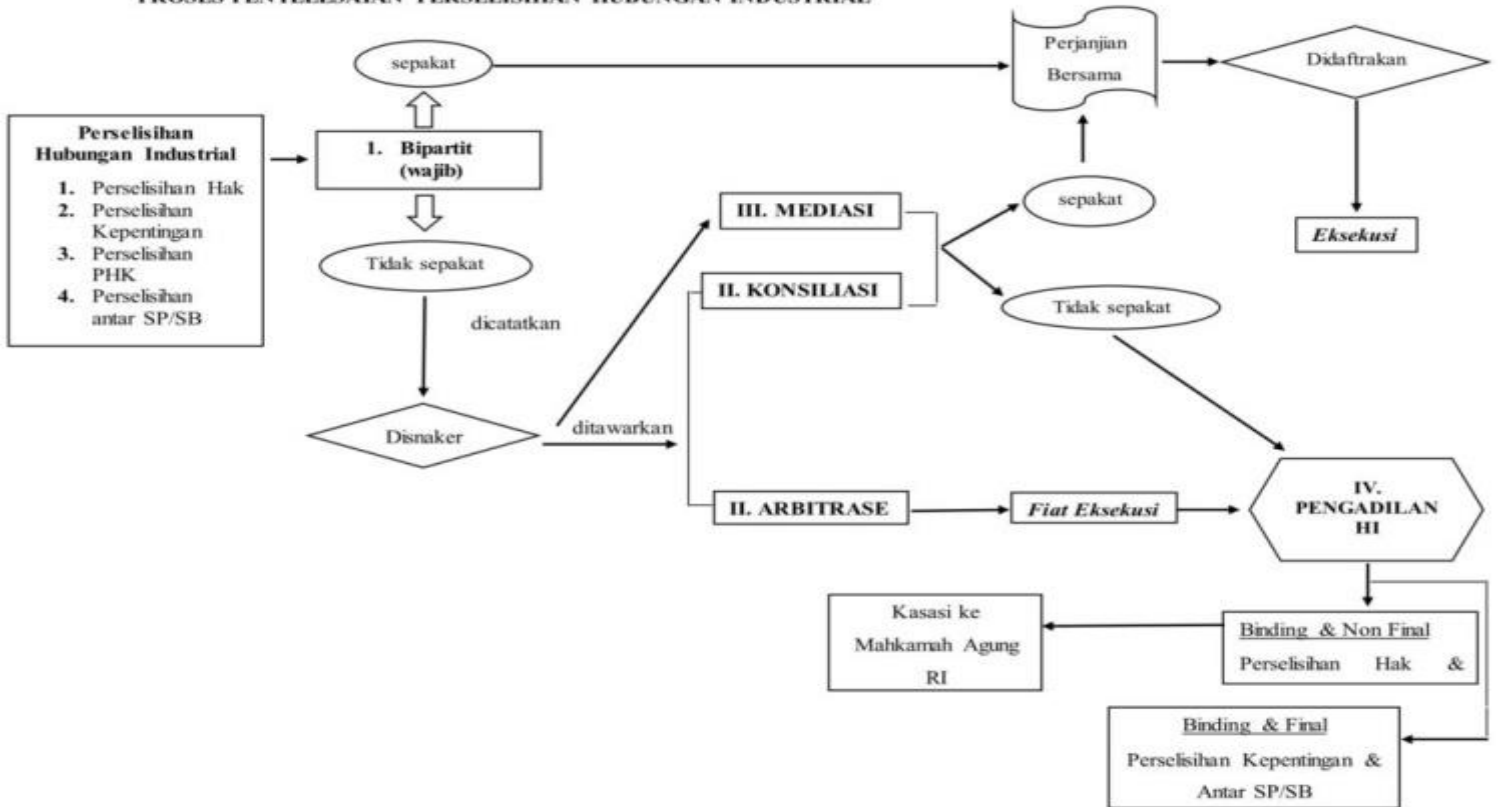
Pembacaan putusan diatur dalam Pasal 101 ayat (1) Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.

Jangka waktu Majelis Hakim dalam memberikan putusan diatur dalam Pasal 103 Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Jangka waktu permohonan kasasi Pasal 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim; (berlakunya putusan PHI bagi pihak hadir)
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. (berlakunya putusan PHI bagi pihak tidak hadir)

PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



Sumber: (Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, 2016)

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja penyandang disabilitas fisik karena kecelakaan kerja adalah pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui 2 (dua) jalur yaitu non litigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase) dan litigasi (gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial) seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi yang pertama adalah bipartit. Bipartit diatur dalam pasal 3 s/d pasal 7. Pasal 1 angka 10 Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Prosedur penyelesaian secara bipartit diatur dalam pasal 3. Dalam Pasal 7 apabila mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 4 dalam hal bipartit tidak mencapai kesepakatan maka para pihak dapat memilih menyelesaikan secara mediasi. Mediasi diatur dalam pasal 8 s/d pasal 16. Pasal 1 angka 11 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. Dalam hal mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pasal 13 ayat (1) dan Pasal 13 ayat (2) apabila tidak mencapai kesepakatan maka mediator membuat anjuran tertulis dan para pihak memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menolak anjuran tertulis. Konsiliasi diatur dalam pasal 17 s/d pasal 28. Pasal 1

angka 13 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 23 ayat (1) dalam hal mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Pasal 23 ayat (2) apabila tidak mencapai kesepakatan maka konsiliator membuat anjuran tertulis dan para pihak memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menolak anjuran tertulis. Arbitrase diatur dalam pasal 32 s/d pasal 52. Pasal 1 angka 15 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.

Apabila dalam upaya non litigasi para pihak tidak mendapatkan hak sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maka para pihak yang berselisih dapat melakukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang diatur dalam Pasal 55 jo 56 jo 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Untuk perselisihan hak dan phk sifatnya binding dan non final apabila tidak mencapai kesepakatan para pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung

dan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sifatnya binding dan final artinya para pihak tidak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

