

**BAB III**  
**UPAYA HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT**  
**KECELAKAAN KERJA**

**1. Upaya hukum**

**a. Pengertian Upaya Hukum**

Pengaturan mengenai hak manusia 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 pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang merasa dirugikan haknya atau tidak mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan aturan yang berlaku maka dapat melakukan upaya hukum untuk memperoleh kepastian hukum secara adil tanpa diskriminasi karena berdasarkan Pasal diatas dijelaskan bahwa setiap orang harus diperlakukan sama dihadapan hukum (*equality before the law*) Apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja pihak yang bersengketa dapat mengajukan upaya hukum melalui 2 (dua) jalur yaitu litigasi dan non litigasi.

**2. Non litigasi**

**a. Bipartit**

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya

dengan cara bipartit, yaitu musyawarah yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja 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 kewajiban untuk melakukan upaya bipartit dan jangka waktu 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)

Ketentuan mengenai prosedur yang harus dilakukan setelah bipartit dinyatakan gagal diatur dalam 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 bipartid)

- (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)

Apabila penyelesaian secara bipartit telah mencapai kesepakatan maka para pihak harus melakukan prosedur pendafaran perjanjian bersama sesuai dengan ketentuan yang ada 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)

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, apabila bukti tidak dilampirkan maka instansi yang berwenang harus mengembalikan berkas tersebut untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari sejak diterimanya berkas, setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak maka instansi yang berwenang akan menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal bipartit telah mencapai kesepakatan maka akan dibuatkan perjanjian bersama yang harus di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk kemudian dibuat akta bukti pendaftaran perjanjian bersama yang bersifat mengikat bagi para pihak yang apabila salah satu pihak merasa dirugikan maka dapat mengajukan permohonan eksekusi Kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama tersebut di daftarkan untuk memperoleh penetapan eksekusi. (Wijayanti, 2009)

#### **b. Mediasi**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, 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.

Ketentuan mengenai kesepakatan para pihak untuk melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi 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:
  - 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)”.

### c. **Konsiliasi**

Konsiliasi adalah lembaga penyelesaian perselisihan yang memiliki wewenang untuk menjadi penengah dalam suatu perselisihan, berdasarkan 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;

Konsiliator harus memahami duduk perkara yang diajukan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya berkas untuk memulai penyelesaian perselisihan tersebut, hal ini 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 selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama”.

Ketentuan mengenai prosedur yang harus dilakukan oleh para pihak dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan atau tidak mencapai kesepakatan 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 bagi konsiliator untuk melakukan penyelesaian konsiliasi diatur dalam Pasal 25 “Konsiliator menyelesaikan



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

#### **d. Arbitrase**

Arbitrase adalah lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh mengenai pengertian arbitrase diatur dalam 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;”

Apabila para pihak telah sepakat untuk menyelesaikan perkara melalui arbiter maka akan dibuat perjanjian secara tertulis yang mengikat bagi para pihak, hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam 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 yang akan menyelesaikan perkara dengan jangka waktu yang telah ditentukan dalam Pasal 33:

- (1) Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal 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 gasal, 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)

Mengenai jangka waktu bagi arbiter untuk mengatur jangka waktu penyelesaian perselisihan dan menyelesaikan tugasnya 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)

Pemeriksaan dalam sidang arbitrase harus dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 48 “Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter”.(berita acara pemeriksaan)

Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat serta harus di daftarkan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam 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)

Adapun ketentuan yang mengatur mengenai jangka waktu permohonan pembatalan kepada 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.

Apabila peselisihan hubungan industrial sedang dilaksanakan maka para pihak tidak dapat mengajukan perkara 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”.

### **3. Litigasi**

#### **a. Gugat Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Ke Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui jalur non litigasi maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan perselisihan

pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial adapun 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”.

Mengenai tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial tentang tingkat penyelesaian perselisihan berdasarkan jenis perselisihan tercantum 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.

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

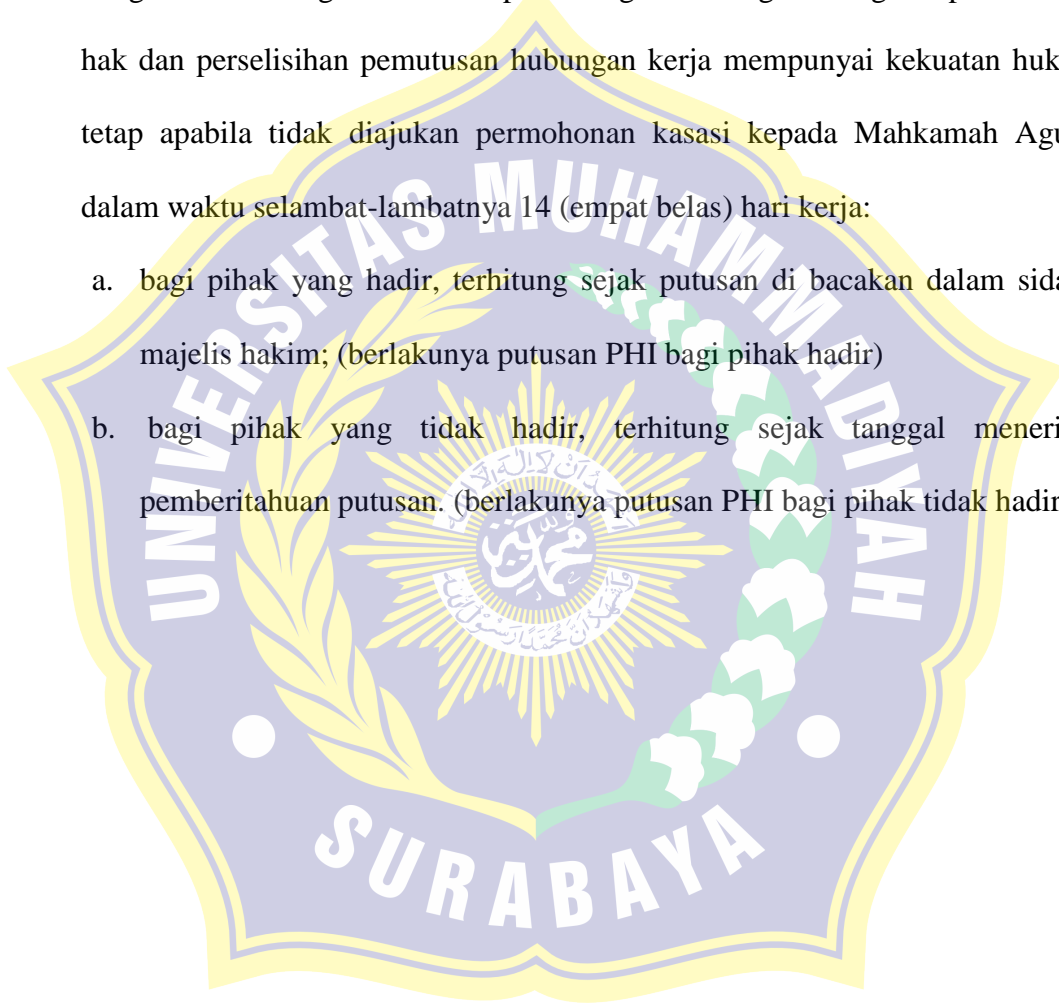
Pembacaan putusan oleh Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 101 ayat (1) “Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum”

Mengenai jangka waktu pengambilan putusan diatur dalam Pasal 103 “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan

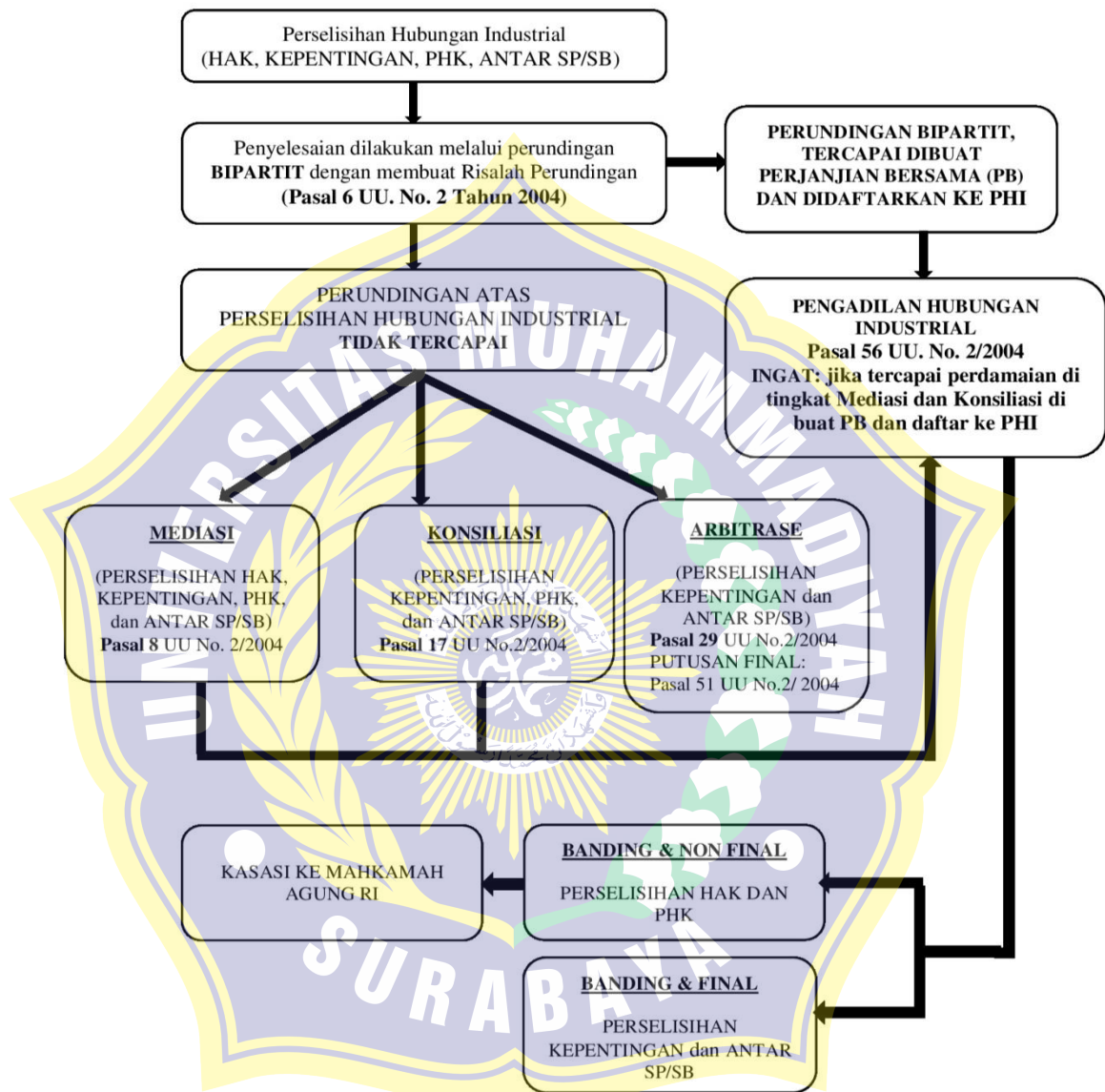
industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama”.

Ketentuan mengenai berlakunya putusan bagi para pihak dan putusan yang ditetapkan berkekuatan hukum tetap diatur dalam 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)



**Bagan Prosedur**  
**Undang-Undang No.2 Tahun 2004**  
**Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Pariwisata Kabupaten Seruyan, Seksi Hubungan Industrial. (Industrial, 2016)

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK akibat kecelakaan kerja adalah pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui 2 (dua) jalur yaitu litigasi dan non litigasi sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adapun penyelesaian melalui jalur non litigasi dilakukan dengan cara musyawarah antara pengusaha dan pekerja atau yang disebut dengan perundingan bipartit, mengenai prosedur penyelesaian secara bipartit telah diatur dalam Pasal 3 Jo Pasal 4 Jo Pasal 7, dalam hal upaya bipartit mencapai kesepakatan maka akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) dan di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka para pihak yang bersengketa dapat memilih untuk menyelesaikan dengan cara mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 8 dapat ditempuh untuk menyelesaikan (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh). Konsiliasi berdasarkan ketentuan Pasal 17 dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh) atau Arbitase berdasarkan ketentuan Pasal 29 dapat ditempuh untuk menyelesaikan (perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh) dalam hal penyelesaian secara Arbitrase putusannya bersifat final hal tersebut diatur dalam Pasal 51.

Apabila upaya melalui jalur non litigasi telah ditempuh dan tidak tercapai kesepakatan maka para pihak yang berselisih dapat menempuh jalur litigasi dengan melakukan gugat pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan



Industrial yang berdasarkan ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk perselisihan hak dan phk sifatnya adalah banding dan non final apabila tidak tercapai kesepakatan para pihak bisa mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sifatnya adalah banding dan final artinya para pihak yang berselisih tidak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

