Jurnal Hukum Bisnis
Volume: 10 | Nomor 1 | Januari 2021
DOI: https://doi.org/10.47709/hukumbisnis.v10i01.2722

Mogok Kerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaianya Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Author:
Rahmat Ihya[1]
Defi Romndonia[2]

Afiliation:
Universitas Sunan Giri Surabaya[1,2]

Corresponding email
ihya@unsuri.ac.id[1]
defirom@gmail.com[2]

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Pada dasarnya pengusaha dalam menjalankan usahanya mempunyai kepentingan yaitu kepentingan agar perusahaan yang dikelolanya mencapai profit yang didasari dengan efisiensi efektifitas. Tentunya pengusaha dalam memenuhi kebutuhan kepentingannya tersebut membutuhkan pekerja yang dipekerjakan dengan peran dan fungsinya. Demikian pula dipihak pekerja juga mempunyai kepentingan dalam kebutuhan hidupnya yaitu adanya pemasukan yang berupa penghasilan, dimana pada umumnya untuk mendapatkan penghasilan tersebut mengikat diri ke pengusaha untuk menerima pekerjaan ketika terjadi interaksi antara pengusaha disatu pihak dan pekerja di pihak lainnya disinilah merupakan titik awal adanya kesamaan dan perbedaan dalam memenuhi kepentingannya. Beranjak dari sinilah muncul pertanyaan para pihak dalam memenuhi kepentingannya. Dalam membahas masalah mogok kerja, digunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan jalan mengkaji mengenai prosedur dan syarat-syarat mogok kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bagaimana proses penyelesaian mogok kerja yang diharapkan akan dihasilkan kesimpulan yang benar

Kata kunci: Mogok Kerja, Penyeleesaian Hubungan Industri, Tenaga Kerja, Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk yang selalu hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tersebut terjadilah interaksi antara manusia satu dengan manusia yang lain. Interaksi dapat terjadi antara orang perorangan, antara kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia yang dilatar belakangi dan di dorong oleh keinginan untuk memenuhi kepentingan. Dalam hal adanya kesamaan kepentingan maka pemenuhan kepentingan tersebut secara psikologis tidak akan menimbulkan pertentangan bahkan saling bekerja sama agar kepentingan tersebut secara mudah dan cepat terpenuhi. Akan tetapi apabila dalam memenuhi kebutuhan kepentingan tersebut terdapat perbedaan antara kepentingan manusia atau kelompok manusia dengan kepentingan manusia atau kelompok lain yang dalam hal ini berpotensi benturan yang dapat berujung pada konflik antara manusia atau kelompok manusia yang satu dengan manusia atau kelompok manusia yang lain.

Begitu pula dalam kehidupan di dunia industri, yang di dalamnya terdapat pengusaha dipihak yang satu dan pekerja di pihak lainnya yang saling berhubungan dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan masing-masing. Pada dasarnya pengusaha dalam menjalankan usahanya mempunyai kepentingan yaitu kepentingan agar perusahaan yang dikelolanya mencapai profit yang didasari dengan efisiensi efektifitas (Khakim: 2010). Tentunya pengusaha dalam memenuhi kebutuhan kepentingannya tersebut membutuhkan pekerja yang dipekerjakan dengan peran dan fungsinya. Demikian pula dipihak pekerja juga mempunyai kepentingan dalam kebutuhan hidupnya yaitu adanya pemasukan yang berupa penghasilan, dimana pada umumnya untuk mendapatkan penghasilan tersebut mengikat diri ke pengusaha

untuk menerima pekerjaan ketika terjadi interaksi antara pengusaha disatu pihak dan pekerja di pihak lainnya disinilah merupakan titik awal adanya kesamaan dan perbedaan dalam memenuhi kepentingannya. Beranjak dari sinilah muncul pertanyaan para pihak dalam memenuhi kepentingannya.

Pekerja menurut Pasal 1 No 3 UU Ketenagakerjaan No 13 2003 Pekerja adalah manusia dimana kebutuhan hidupnya selalu bertambah dan tak pernah terpuaskan, sehingga mendorong timbulnya berbagai kepentingan (Khakim: 2003). Sebagaimana diketahui bahwa kepentingan-kepentingan pekerja yang telah diatur dan ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan perangkat hubungan industrial (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama) adalah menjadi hak normatif pekerja yang menjadi kewajiban untuk memenuhinya, sehingga apabila hak pekerja tersebut tidak di penuhi pengusaha sebagaimana mestinya dalam hal ini akan melahirkan tuntutan pekerja kepada pengusaha.

Disamping kepentingan-kepentingan pekerja yang diatur dan ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam perangkat hubungan industrial adalah merupakan kepentingan pekerja yang bersifat normatif. Dalam hal ini akan melahirkan tuntutan-tuntutan kepada pengusaha karena berbagai pertimbangan kebutuhan pekerja sebagai manusia. Sesuai dengan teori motivasi dari Maslow yang mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan 5 jenis kebutuhan yaitu Fisiologis, Keamanan, Dicintai dan mencitai, Self-esteem, dan Aktualisasi Diri yang dapat disusun dalam suatu hirarki. Kebutuhan yang lebih tinggi baru akan mencul atau mendesak apabila kebutuhan dibawahnya telah terpenuhi.

Dengan perbedaan-perbedaan kepentingan itulah yang mendorong timbulnya konflik antara pengusaha di satu pihak dan dengan pekerja atau serikat pekerja di lain pihak. Konflik tersebut dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila, penyelesaiannya dilakukan dengan cara perundingan secara bipatrite yaitu perundingan yang dilakukan oleh dua pihak antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, perundingan tersebut merupakan upaya musyawarah untuk mufakat agar tercapainya kesepakatan.

Pada umumnya dalam proses perundingan bipatrite, para pihak tetap bersikukuh dengan pendiriannya masing-masing, dimana satu pihak menuntut kepentingannya agar terpenuhi, sedangkan pihak lainnya sulit untuk memenuhinya karena di dasarkan atas kepentingan yang berbeda.Pada situasi dan kondisi yang belum ada kesamaan pendapat itulah yang mendorong pekerja atau serikat pekerja untuk menggunakan upaya terakhir yaitu dengan melakukan mogok kerja dengan maksud agar pengusaha dapat memenuhi kepentingannya. Mogok kerja yang dilakukan para pekerja atau serikat pekerja tersebut tentu mempunyai dampak, baik sosial ekonomi maupun dampak terhadap aspek kehidupan yang lainnya. Mengingat dampak yang ditimbulkan tersebut sangat signifikan maka dalam hal ini hukum mengatur hal tersebut.

Studi Literatur

Ketentuan-ketentuan tentang pelaksanaan mogok kerja telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan pasal 136-145 yang merupakan penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan sebelumnya baik mengenai syarat-syarat prosedur maupun tata cara penyelesaian mogok kerja. Syarat-syarat dan prosedur pelaksanaan mogok kerja serta tata cara penyelesaiannya merupakan aspek hukum mogok kerja sesuai dengan judul dalam penulisan ini.

Dalam undang-undang tersebut, mengenai mogok kerja diantaranya mengatur bahwa pekerja atau serikat pekerja yang beraksut mengajak pekerja lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum, pekerja yang diajak untuk mogok kerja dapat memenuhi atau

tidak memenuhi ajakan tersebut, pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselaatan jiwa manusia diatur sedeikian rupa sehingga tidak menganggu kepentingan umum atau membahayakan keselamatan orang lain dan lain sebagainya.

Perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, pengontrol lalu lintas laut dan lain sebagainya. Mogok kerja merupakan hak dasar setiap pekerja atau serikat pekerjadan tidak ada seorangpun yang dapat menghalangi pekerja atau serikat pekerja dalam menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, sertib dan damai.

Penutupan perusahaan (Lock Out) adalah langkah yang di ambil pengusaha untuk tidak mempekerjakan pekerja sebagian atau seluruhnya sebagai akibat gagalnya perundingan, tekanan yang berupa tuntutan pekerja dengan mogok kerja sehingga pengusaha kesulitan untuk memenuhi permintaan pekerja atau buruh (Djumadi: 1995). Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang dapat dilakukan apabila telah menempuh prosedur dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang di tetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat dilakukan baik di perusahaan-perusahaan milik Negara maupun di perusahaan milik swasta.

Setiap perusahaan baik milik perorangan, milik persekutuan atau milik hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan. Buruh dengan upah atau imbalan dalam bentuk lain, apabila perselisihan dengan pekerja atau serikat pekerja yang menggunakan hak mogok kerja dalam upaya memenuhi hak dan kepentingannya, dalam hal ini Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang prosedur, syarat-syarat pelaksanaan mogok kerja, dan tata cara penyelesaian.Tata cara penyelesaian mogok kerja sebelum tanggal 14 januari 2006 mengunakan UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan mulai tanggal 14 januari 2005 sebagai hukum formal untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang merupakan amanat Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bagaimana syarat dan prosedur yang harus dipenuhi pekerja agar mogok kerja dapat dilakukan secara sah dan penyelesaian mogok kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Metode Penelitian

Dalam membahas masalah mogok kerja, digunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan jalan mengkaji mengenai prosedur dan syarat-syarat mogok kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bagaimana proses penyelesaian mogok kerja yang diharapkan akan dihasilkan kesimpulan yang benar.

Hasil

Penyelesaian perselisihan dengan melalui perantara pegawai.

Penyelesaian dengan perantara pegawai ini adalah merupakan penyelesaian secara wajib (*Compulsory Arbitration*) yakni penyelesaian yang dilakukan oleh pegawai perantara dan institusi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Penyelesaian dengan cara ini dikarenakan perselisihan perburuhan yang diselesaikan dengan cara perundingan mengalami kegagalan dan para pihak yeng berselisih tidak menyerahkannya kepada juru/dewan pemisah.

Penyelesaian dengan melalui perantara pegawai ini telah dirumuskan pada pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang berbunyi:

(1) Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan arbitrage oleh juru/dewan pemisah, seperti dimaksudkan pada pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat pegawai.

(2) Pemberitahuan termaksud pada ayat diatas berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan mana harus diproses.

Selanjutnya pada pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang berbunyi:

(1) Segera sesudah menerima pemberitahuan tersebur pasal 3 ayat (1) pegawai itu mengadakan penyelidikan tentang kedudukanya. perkara perselisihan dan tentang sebabnya selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari terhitung tanggal penerimaan surat pemberitahuan diatas, sudah mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan-ketentuan yang berlaku buat perantaraan oleh panitia oleh Panitia Daerah sebagaimana disebutkan dalam pasal 7 ayat (2)

(2) Jika pegawai berpendapat, bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, mkaa hal ini pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah, dengan memberitahukan hal ini kepada pihak-pihak yang berselisih.

Penyelesaian perselisihan dengan melalui arbitrase oleh juru/dewan pemisah.

Penyelesaian dengan cara ini disebut juga penyelesaian secara sukarela (*Foluntary Arbitration*), dikatakan secara sukarelakarena pihak dalam menyerahkan perselisihan atas dasar kehendak dan kesepakatan para pihak yang dalam hal ini adalah majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh (Khakim: 2010)

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, penyelesaian dengan melalui arbitrase oleh juru/dewan pemisah dirumuskan pada pasal 19 ayat (1) sampai dengan ayat (6), yang berbunyi :

(1) Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran pegawai dan Panitia Daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah.

(2) Penyerahan pada juru pemisah atau dewan pemisah dinyatakan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan pegawai atau Panitia Daerah tersebut.

Daerah surat perjanjian diterangkan :

i. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan:

ii. Nama-nama pengurus atau wakil (wakil-wakil) serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka:

iii. Siapa yang ditujuk menjadi juru pemisah/dewan pemisah serta tinggalnya;

iv. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah/dewan pemisah, setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum;

v. Hal-hal yang perlu untuk melncarkan pemisahan.

(3) Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah begitu pula tata cara pemisahan tersebut pada persetujuan kedua belah pihak, sedang pagawai atau Panitian Daerah yang memberikan perantaraan dapat pula dipilih menjdi juru pemisah/dewan pemisah atau atas permintaan bantuan kedua belah pihak dalam pemilihan juru pemisah atau pembentukan dewan dan penyusunan tata cara pemisahan.

(4) Putusan juru pemisah atau dewan pemisah sesudah disahkan oleh Panitia Pusat mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat.

(5) Panitia Pusat hanya dapat menolak pengesahan, jikalau ternyata putusan tadi melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah atau didalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan etika buruh atau yang bertentangan dengan Undang-Undang tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan.

(6) Akibat-akibat penolakan pada ayat (5) diatur oleh Panitia Pusat.

Rumusan selanjutnyadiletakkan pada pasal 20 ayat (1) dan (2) yang berbunyi sebagai berikut:

(1) Putusan tersebut memuat :

i. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian tersebut dalam pasal 19 ayat (2);

ii. Ikhtisar dari tuntutan-tuntutan balasan-balasa serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;

iii. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan ini;

iv. Pokok putusan.

(2) Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh juru pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah.

Kemudian dilanjutkan pada Pasal 21 dan Pasal 22 yang berbunyi :

Pasal 21 :

Terhadap putusan juru pemisah/dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan.

Pasal 22 :

(1) Jika perlu dilaksanakan suatu putusan juru/dewan pemisah yang sudah disahkan oleh Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap putusan itu akan di jalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

(2) Sudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Penyelesaian perselisihan dengan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan terdiri dari Panitia Daerah Dan Panitia Pusat. Keanggotaan Panitia Daerah terdiri dari seorag wakil kementerian Perburuhan, sebagai ketua merangkap anggota, dan anggota-anggota lainnya terdiri dari seorang wakil kementerian pertanian, serta seorang wakil kementerian perhubungan atau kementrian pelayaran, 5 orang dari kalangan buruh dan 5 orang dari kalangan majikan. Tiap-tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti.

Adapun Keanggotaan Panitia Pusat terdiri dari : seorang wakil Kementrian Perburuhan sebagai anggota merangkap Ketua dan wakil Kementrian Perindustrian, seorang wakil Kementrian Keuangan, seorang wakil kementrian Perhubungan atau Kementrian Pelayaran, 5 orang dari wakil buruh dan 5 (lima) orang dari klaangan manjikan sebagai anggota. Untuk tiap-tiap anggota ditunjuk sebagai seorang anggota pengganti.

Pembahasan

Prosedur Penyelesaian Mogok Keja Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Khakim (2010) menyatakan sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diberlakukan, penyelesaian mogok kerja mengalami perubahan yang merupakan penyempurnaan terhadap peraturan perundang-undangan sebelumnya. Pengaturan terhadap penyelesaian mogok kerja dijelaskan pada pasal 141 ayat (2) sampai dengan ayat (5) yang berbunyi:

- Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instanasi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan timbulnya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan dimaksud dalam ayat diatas, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Secara khusus prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mulyadi: 2011), dengan cara:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Lulu Husni, tata cara penyelesaian secara bipartit (negoisasi) dalan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam pasal 6 dan 7 pada intinya adalah :

1. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara munyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain memuat:

a. Nama dan alamat para pihak;

b. Tanggal dan tempat perundingan;

c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;

d. Pendapat para pihak kesimpulan atau hasil perundingan dan

e. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

2. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

3. Perjanjian Bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

4. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama

5. Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

6. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat Pendaftaran Perjanjian Bersama, 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.

Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian dengan mediasi diatur pasal 1 angka 11 Undan-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang diteteapkan oleh menteri untuk bertugas melkaukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial).

Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak diperkenankan adanya unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

Menurut Lulu Husni, penyelesaian Hubungan Industrial secara mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan siding mediasi.
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam siding mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
3. Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungn Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
4. Namun jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka :
    - Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
    - Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak siding mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak.
    - Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut harus sudah memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator.
    - Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis.
    - Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftrakan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
6. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat Pendaftaran Perjanjian Bersama, 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.

7. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

8. Mediator harus menyelesaiakn tugasnya selambat-lambatnya 30 (tida puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsoliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsilistor menurut pasal 1 angka 14 pada Undang-Undang tersebut adalah seorang atau seorang atau lebihyang memenuhi syarat-syarta sebagai konsoliator di tetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliator dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Menurut Lulu Husni, dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubunagn Industrial, bahwa penyelesaian dengan melalui konsoliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsilistor yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

2. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsilistor harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknye perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

3. Konsoliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

4. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hokum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan bukti pendaftaran.

5. Dalam hal tidah tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka :

    - Konsilistor mengeluarkan anjuran tertulis.
    - Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak siding konsiliasi pertama harus disampaikan kepasa para pihak.
    - Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah marus memberikan jawaban kepada konsilistor yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator.
    - Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis
    - Dalam hal anjuran tertulis disetujui, konsoliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftrakan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

6. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
7. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar Pengadilan Negeri tempat Pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan pemohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
8. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsilistor ditolak oleh salah satu pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Negeri setempat.
9. Konsoliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.

Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa dibidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum lex spesialis derogate lex generali.

Dalam buku pegangan pekerja (2002) Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan mentaati putusan yang di ambil arbiter.

Sebagai Undang-Undang yang bersifat khusus, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 pada pasal 1 angka 15 memberikan pengertian 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 Perselisihan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pengertian Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Arbiter menurut pasal 1 angka 16 pada Undang-Undang tersebut adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang di tetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.

Menurut Lalu Husni, tata cara penyelesaian perselisihan nubungan industrial melalui arbiter menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut adalah:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial aleh arbiter harus diwakili oleh upaya mendamaikan para pihak yang berselisih.

2. Apabila para pihak berselisih damai, arbiter atau majelis wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
3. Akte Perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
4. Pendaftaran akte perdamaian dilakukan sebagai berikut :
    a. Akte perdamaian yang telah didaftar deberikan akte bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akte perdamaian.
    b. Apabila Akte Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
    c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrian pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
5. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.
6. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi atau lebih untuk didengar keterangannya.
7. Putusan siding arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, keadilan, dan kepentingan umum
8. Putusan arbitrase memuat :
    a. Kepala keputusan yang berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”
    b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter.
    c. Nama lengkap dan alamat para pihak.
    d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih.
    e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih.
    f. Pertimbangan yang menjadi dasar pertimbangan.
    g. Mulai berlakunya putusan, dan
    h. Tanda tangan arbiteratau majelis arbiter.
9. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan.
10. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
11. Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.

12. Terhadap putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengdilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

13. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali 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 dijalankan, diakui atau dinyatakan palsu.

    b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan , yang disembunyikan oleh pihak lawan.

    c. Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.

    d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial.

    e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

    Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 1 angka 17 dijelaskan bahwa yang dimaksud Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial ini mempunyai kewenangan mutlak atau kompetensi absolut, hal ini disebutkan pada pasal 56 didalam Undang-Undang tersebut, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

a) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.

b) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan memutuskan hubungan kerja.

d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selanjutnya dalam pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa 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.

Pada pasal 110 dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa 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 hari kerja. Dalam hal ini berarti putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri khusus mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan industrial tidak bersifat final dan tetap karena masih dimungkinkan untuk dilakukan upaya hukum yaitu pengajuan kasasi pada Mahkamah Agung. Perselisihan antar serikat/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah hukum formil (hukum acara) penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang merupakan amanat dari pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa sebelum mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka sebagai hukum formil (hukum acara) tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ditangguhkan waktu mulai berlaku pelaksanaanya sehingga Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan masih menjadi hokum positif untuk menyelesaiakn perselisihan hubungan industrial.

Kesimpulan

Akibat gagalnya perundingan. Hal ini dinyatakan pada pasal 137 yang berbunyi sebagai berikut: Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat peperja/serikat buruh wajib mamberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaaan setempat. Hal ini dinyatakan pada pasal 140 ayat (1).

Isi pemberitahuan sebagaimana dimaksud huruf b, sekurang –kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja ; tempat mogok kerja ; alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja ; dan ditandai oleh ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Hal ini dinyatakan pada pasal 140 ayat (2).

Referensi

Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasar*kan UU No. 13 Tahun 2003. Bandung, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.*

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (AntaraPeraturan Dan Pelaksanaan),* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan,* Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta 2009. Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam,* Cet.ke-1, Sinar Grafika, Jakarta 1994.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta 1995

F.X Djumialdi, *Perjanjian Kerja*, edisi 10, Penerbit Sinar Grafika, 2010.

---------- dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhandan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004. ILO, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta 2011.

ILO, *Buku Pegangan Untuk Serikat Pekerja*, Jakarta 2002

Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1974. Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2010.

Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta 2007.