

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI MOGOK KERJA YANG DILAKUKAN

OLEH PEKERJA

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan

Para ahli hukum hingga saat ini belum dapat mendefinisikan hukum secara sempurna, sebagaimana telah dikemukakan oleh Immanuel Kant :¹*Noch suchen die juristen eine definition zu ihrem Begriffe von Recht*”(masih juga parasarjana hukum mencari-cari suatu definisi tentang hukum).

Hal ini mengakibatkan adanya pandangan hukum yang berbeda beda menurut para ahli. Mochtar Kusumaatmadja berpendapat bahwa :²“Hukum adalah keseluruhan asas - asas dan kaidah - kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat yang juga meliputi lembaga - lembaga dan proses - proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan”

Definisi tersebut menunjukkan bahwa hukum adalah sesuatu yang hidup, bersifat dinamis, elastis, *vital* dan *continue* atau sebagai sarana pembaharuan masyarakat atau sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan

¹ Immanuel Kant, Dikutip dalam Ujang Chandra, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum UNSUB, Subang, 2010, hlm 21

² Ibid, hlm 22

hukum dan orientasi hukum atau hukum sebagai sarana pengendalian sosial.

Salah satu rezim hukum yang ada di Indonesia adalah Hukum Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan didefinisikan oleh para ahli dengan berbagai macam definisi tergantung dari sudut mana para ahli melihat Hukum Ketenagakerjaan, tentunya hal ini tergantung pada hukum positif di masing-masing negara.

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut Hukum Perburuhan yang merupakan terjemahan dari Arbiedsrechts. Molenaar berpendapat bahwa Arbieds rechts adalah bagian dari hukum berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.

Hukum Ketenagakerjaan berkembang seiring dengan perkembangan jaman dan kesempatan kerja. Lapangan pekerjaan tidak terbatas hanya pada sektor primer, seperti pertanian. Perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar bahkan tumbuh kesempatan kerja³ sebagai teknisi dan pekerjaan yang mengurus tentang dunia maya. Pertumbuhan sector industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja.

³ Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, *Modul Pembinaan Calon Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum*, Bidang pengawasan dinas tenaga kerja, 2015, hlm 1.

2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Ruang lingkup suatu Hukum Ketenagakerjaan ialah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri. Penjelasan teori Logemann meliputi :⁴

- a. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebied*) Lingkup laku pribadi memiliki kaitannya dengan siapa atau dengan apa kaidah hukum tersebut berlaku. Siapa-siapa saja yang dibatasi oleh hukum tersebut, meliputi :
 - 1) Tenaga Kerja
 - 2) Pengusaha
 - 3) Penguasa (Pemerintah)
- b. Lingkup Laku Menurut Waktu (*Tijdsgebied*) Ditunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh suatu hukum yang berlaku.
- c. Lingkup Laku Menurut Wilayah (*Ruimtegebied*)Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas atau dibatasi oleh kaidah hukum.
- d. Lingkup Waktu Menurut Hal Ikhwal Lingkup laku menurut hal ikwal di sini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaidah.

⁴ <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html>, diakses pada tanggal 19 Januari 2018 pada pukul 01:36.

Hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang, yaitu :⁵

a. Bidang Pengerah/Penempatan Tenaga Kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

b. Bidang Hubungan Kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang Kesehatan Kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas keselamatannya. Lingkungan kerja dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu relatif lama.

d. Bidang Keamanan Kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja.

⁵ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Paska Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm 18.

e. Bidang Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti⁶ sebagian penghasilan yang hilang atau pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dasar hukum jaminan sosial Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang dahulu PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sekarang telah berganti menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) payung hukum dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ialah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

1. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum dan menganut sistem hukum Eropa Kontinental dan menganut asas legalitas yang menyebutkan bahwa segala tindakan pemerintah harus didasarkan pada hukum. Segala sesuatu harus didasarkan pada hukum tertulis. Sumber Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari peraturan perundang-undangan dan diluar peraturan perundang-undangan. Dasar hukum mengenai perlindungan

⁶ Munit Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm 191.

bagi tenaga kerja secara umum terdapat di dalam : Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Keempat (4) yang menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.”

Hal ini dipertegas kembali di dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Amandemen Kedua (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” mendapatkan pekerjaan merupakan hak dari seluruh orang, setelah mendapatkan pekerjaan tidak semata mata dibiarkan begitu saja melainkan para pekerja ⁷ harus mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, terutama pada hal kesehatan dan keselamatan kerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian yang penting untuk setiap pekerja dan perusahaan maka dari itu kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak dari setiap pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan dan pemerintah dalam melindungi kesehatan dan keselamatan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pertimbangan dalam pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah pelaksanaan

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, - Bandung, 2009, hlm 3.

pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan : Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dibuat secara khusus untuk mewadahi kepentingan serta pemenuhan hak-hak dari para tenaga kerja dalam

bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung berbagai ketentuan yang mengatur mengenai penerimaan segala hak dan pelaksanaan kewajiban bagi tenaga kerja.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan : “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang memiliki peranan terpenting dalam keberlangsungan perekonomian negara. Tenaga kerja seharusnya mendapatkan tempatnya tersendiri khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak serta perlindungan dari berbagai macam ancaman yang terdapat dalam dunia kerja.⁸

Tenaga kerja seharusnya berhak untuk mendapatkan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-haknya ketika bekerja yang diwujudkan di dalam bentuk ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁸ Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Anggota IKAPI, Bogor, 2011, hlm 13.

B. Mogok Kerja

1. Pengertian Mogok Kerja.

Mogok Kerja, dalam penelitian terhadap salah satu kasus tertentu, Komisi beranggapan bahwa “(suatu) aksi mogok umum selama 24 jam yang menuntut kenaikan upah minimum, dan menghormati kesepakatan bersama yang berlaku dan perubahan kebijakan ekonomi (untuk menurunkan harga dan pengangguran) adalah sah dan dalam batas bidang kegiatan organisasi-organisasi serikat buruh yang normal” (buku yang sama, ayat 495).

Sama halnya dengan kasus lain, Komisi ini menyimpulkan bahwa “(suatu) aksi mogok protes umum yang menuntut dihentikannya pembunuhan ratusan pemimpin dan pengurus serikat buruh selama beberapa tahun terakhir ini merupakan kegiatan serikat buruh yang sah dan oleh karena itu, larangan atas kegiatan ini merupakan pelanggaran serius terhadap kebebasan berserikat” (buku yang sama, ayat 495). Pemogokan-pemogokan yang terjadi di Indonesia sedikitnya disebabkan oleh berbagai faktor.

Antara lain berkaitan dengan tuntutan kebebasan berserikat; tuntutan kenaikan tingkat upah; tuntutan agar diberikan Tunjangan Hari Raya; tuntutan pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan (tuntutan normatif) yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan Sosial Tenaga Kerja, jam kerja, hak cuti (menstruasi), kontrak

kerja serta syarat-syarat kerja lainnya; dan tuntutan yang berlatar belakang politik.

Variasi sebab adanya mogok kerja berkembang secara signifikan semenjak era reformasi dimulai. Keterbukaan akses atas informasi dan kesadaran akan hak, memberikan peluang terjadinya upaya memaksakan kehendak kepada pengusaha. Dampak yang ditimbulkan mogok kerja setidak-tidaknya mogok kerja dapat menyebabkan masalah-masalah seperti kerugian materiil bagi perusahaan, menghambat pertumbuhan ekonomi, menimbulkan ketidakstabilan politik dan ekonomi, hambatan investasi, dan menghambat kegiatan ekspor dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Bahwa kebebasan hak berserikat yang bersifat kapitalistik berdampak pada tingginya angka mogok kerja yang mempengaruhi hubungan industrial yang harmonis dan kesejahteraan pekerja.

Untuk itu manfaat mogok kerja adalah semu karena yang tercipta adalah keadilan prosedural mogok sebagai sarana terpenuhinya tuntutan kesejahteraan pekerja, karena sebenarnya tidak pernah terjadi kesejahteraan substansial maupun keadilan substansial.

2. Tujuan Mogok Kerja.

Mogok kerja digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan berupa tuntutan-tuntutan pekerja/buruh yang harus dipenuhi oleh

pengusaha, yang terbagi atas tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif.

Tuntutan normatif merupakan tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan sebagai akibat pihak pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang diletakkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini Pasal 145 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha.

Penjelasan Pasal 145 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa pengusaha sungguhsungguh melanggar hak normatif, yakni pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pembayaran upah tenaga kerja yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif. Kendati sudah diakui di dalam undang-undang, sebelum melakukan mogok kerja, harus memenuhi persyaratan:

- a. benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dengan majikan;
- b. benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak pengusaha;
- c. telah dua kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lain untuk berunding. Mogok kerja terjadi oleh karena adanya gagalnya perundingan yang mengindikasikan adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Perselisihan tersebut kemudian diupayakan selesai dengan mengadakan perundingan, namun kemudian gagal tercapai kesepakatan. Salah satu hal yang paling mungkin diperselisihkan adalah tentang kepentingan di dalam hubungan kerja.

Perselisihan-kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas “pertentangan berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”.

Mogok kerja diawali mula-mula dengan adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha di dalam suatu perusahaan. Perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dari keempat obyek terjadinya

perselisihan hubungan industrial tersebut, tidak ditemukan adanya perselisihan mengenai mogok kerja, akan tetapi dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial ada kalanya diikuti dengan tindakan mogok kerja.

Fenomena ini merupakan peristiwa hukum yang tidak mudah dihindari. Setidak-tidaknya ada 3 (tiga) penyebabnya, yaitu: Pertama, belum terlaksananya hubungan kemitraan di tempat kerja. Dilihat dari sisi pengusaha, hal ini merupakan akibat sikap pengusaha yang memandang buruh hanya sebagai faktor produksi serta hanya berorientasi mencari keuntungan semata.

Dari perspektif tenaga kerja, belum berjalannya hubungan kemitraan di tempat kerja ini disebabkan oleh kurangnya rasa memiliki (*sense of belonging*) dari buruh terhadap perusahaan dimana buruh bekerja. Buruh cenderung untuk mendapatkan upah yang besar tanpa harus bekerja keras. Kedua, kegagalan perundingan yang dilakukan oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi akibat ketiadaan komunikasi yang baik dan efektif.

Hal ini disebabkan oleh belum adanya lembaga-lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi dimana partisipasi kaum buruh dapat dilaksanakan. Ketiga, lamanya proses penyelesaian perburuhan yang tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur di dalam undang-undang. Sekalipun

sudah diatur secara normatif di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang membatasi waktu penyelesaian sengketa selama 140 hari, masalah mekanisme yang lama prosesnya tetap ada.

Mogok kerja merupakan ultimatum remidium, yakni dilakukan oleh pekerja sebagai cara terakhir untuk menekan pengusaha agar pengusaha bersedia memenuhi tuntutan pekerja. Mogok kerja memiliki kekuatan dan pengaruh, yang terletak pada sifat kolektif untuk mencapai suatu tujuan bersama (pekerja). Kolektivitas ini menjadi kunci dalam meningkatkan kelas atau posisi tawar di hadapan pengusaha. Tindakan ini dapat pula mempengaruhi produktivitas perusahaan dan menekan pihak pengusaha agar dapat mempertimbangkan keluhan ataupun tuntutan pekerja. Mogok kerja juga dapat 'mengundang' pihak lain dalam upaya menjaga situasi hubungan industrial, yakni pemerintah.

Campur tangan pihak pemerintah sebagai pihak ketiga dalam membantu menyelesaikan terjadinya perselisihan hubungan industrial, dapat digunakan pekerja sebagai salah satu instrumen yang membantu pekerja dalam memperjuangkan nasib dan hak mereka. Sementara itu, tindakan mogok kerja oleh pekerja/buruh pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, harus diatur

sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain.

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis aktivitasnya membahayakan keselamatan jiwa manusia⁹, misalnya rumah sakit¹⁰, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut. Sedangkan yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa, yaitu pemogokan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

3. Akibat Hukum Mogok Kerja

Perindustrian di Indonesia semakin berkembang pesat, pemerintah pun harus dapat mengontrol setiap kegiatan industri yang ada. Untuk itu, ditetapkanlah Undang-Undang No.13 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur juga mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, salah satunya adalah melalui proses perundingan. Namun ketika proses perundingan tersebut gagal dan tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat menggunakan haknya untuk melakukan mogok kerja.

⁹ Sri Rejeki, *Sanitasi Hygiene dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Rekayasa Sains, Bandung, 2015, hlm 153.

¹⁰ Wowo Sunaryo Kuswana, *Ergonomi dan Kesehatan, Keselamatan Kerja*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014, hlm 5.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi yang dimuat dalam pasal 1 angka 23 sebagai berikut : “Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan” Sebuah tindakan dapat disebut sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja.

Mogok kerja tidak bisa dilakukan oleh ibu rumah tangga atau mahasiswa, hanya bisa dilakukan oleh pekerja. Mogok kerja harus direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama, dilakukan oleh lebih dari 1 pekerja. Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan/majikan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

Permasalahan mogok kerja memang sangat kompleks, untuk masalah mogok kerja ini diatur khusus pada pasal 137 sampai pasal 145 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut mengenai peraturan pelaksanaan mogok kerja diatur oleh Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Dalam pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya

perundingan”.Sah disini adalah mengikuti procedural yang diatur oleh Undang-Undang. “Tertib dan damai“ disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat.

Akibat gagal perundingan adalah Upaya perundingan yang dilakukan menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau Perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari.Syarat administratif yang harus dipenuhi agar mogok kerja dikatakan sah adalah Pekerja atau Serikat Pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan/pengusaha dan Disnaker, 7 hari kerja sebelum mogok kerja dijalankan.

C. Pengertian Umum Menuntut Hak Tenaga Kerja

1. Hak Tenaga Kerja

Tenaga Kerja pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah yang sudah digunakan pada zaman Belanda. Zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh

adalah pekerja kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai blue collar, sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut karyawan atau pegawai white collar¹¹.

Tenaga Kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain, dengan kata lain pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm 12.

Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau bahkan dengan calon pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu aturan hukum yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya, karena kedua kata tersebut dipergunakan dalam dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang telah diundangkan sebelumnya.

Tenaga Kerja memiliki hak yang harus di penuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja. Hak pekerja/buruh telah dijabarkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Tenaga kerja memiliki hak dalam memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan bakat para tenaga kerja melalui pelatihan kerja yang di adakan oleh perusahaan atau pemerintah.

Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”

Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.”

Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja yang berarti memberikan penghargaan terhadap tenaga kerja berupa kenaikan pangkat, peningkatan upah dan penambahan tanggung jawab.

2. Aturan Mogok Kerja

Undang-undang memberikan koridor hukum agar suatu aksi mogok kerja dapat disebut sebagai mogok kerja yang sah. Prosedur atau syarat administratif yang harus dipenuhi agar mogok kerja dikatakan sah diatur di dalam Pasal 140, Pasal 141, dan Pasal 142, yakni:

1. pekerja atau serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan/pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dijalankan;
2. surat pemberitahuan tersebut, harus memuat hal-hal:
 - a) waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja,
 - b) tempat mogok kerja,
 - c) alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja,

d) tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggung jawab mogok kerja, sedangkan bila mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja;

3. bagi pelaksanaan mogok kerja yang berlaku di perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya berhubungan dengan keselamatan jiwa manusia, pelaksanaan mogok kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan membahayakan keselamatan masyarakat;
4. instansi pemerintahan (instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat) dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima;
5. sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih;
6. jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh

para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan sebagai saksi;

7. dan jika dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan harus menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Sekalipun tata cara pelaksanaan mogok kerja diatur secara rinci di dalam undang-undang, tentang batas waktu atau lamanya waktu mogok kerja berlangsung atau diperkenankan untuk dilaksanakan, oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diatur.

Periode pelaksanaan mogok kerja tidak ditetapkan oleh undang-undang, tetapi hanya mengatur tentang persyaratan administratif saat mulai dan berakhirnya mogok kerja. Dengan tidak diaturnya jangka waktu mogok kerja yang dilangsungkan, maka dapat menyebabkan adanya peluang pelaksanaan mogok kerja tanpa mengindahkan waktu.

Hal ini dapat diduga bahwa mogok kerja diajukan sebagai cara untuk memaksakan kehendak tertentu dari pekerja kepada pengusaha. Ancaman terhadap berhentinya aktivitas produksi menjadi nyata dan mempengaruhi kegiatan usaha di perusahaan. Mogok kerja yang dilakukan tanpa memenuhi ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mogok kerja yang tidak sah. Dalam Pasal 3

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, mengatur tentang mogok kerja yang dapat dikualifikasikan sebagai mogok kerja tidak sah apabila dilakukan: i) bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau ii) tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau iii) dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau; iv) isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penggunaan hak mogok kerja secara sah, tertib, dan damai oleh buruh dan serikat buruh tidak dapat dihalang-halangi oleh siapa pun. Wujud penghalangan ini di antaranya adalah: (1) menyalahkan hukum; (2) mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau, (3) melakukan mutasi yang merugikan. Selain itu, mogok kerja yang terbukti sah dan tidak melawan hukum serta dilakukan semata-mata alasan tuntutan normatif, tidak menyebabkan pengusaha bebas dari kewajiban untuk membayar upah bagi pekerja yang melaksanakan mogok kerja tersebut. melakukan mogok “liar” diancam sanksi pidana. Demikian pula pemogokan di perusahaan vital juga diancam sanksi pidana melalui Undang-Undang PRP No. 7 Tahun 1963.

Di samping itu Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 yang ditunda pelaksanaannya sampai dengan 1 Oktober 2002, buruh-buruh

yang yang melakukan mogok tidak sesuai dengan prosedur yang ditentukan, dapat dikenakan sanksi pidana. Pengaturan yang demikian pada dasarnya bertentangan dengan konsep mogok kerja yang dipahami secara universal tentang hak mogok. Dalam hal pemogokan yang dilakukan oleh pekerja tidak terlepas juga peran dari serikat buruh yang melakukan pengorganisasian dan penjelasan kepada setiap pekerja mulai tentang tujuan dari aksi pemogokan yang dilakukan, bahwa pemogokan adalah hak pekerja yang diatur dan dilindungi oleh undang-undang selama itu sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh undang-undang itu sendiri.

Mogok kerja sendiri dilakukan pekerja sebagai langkah untuk dapat memperbaiki keadaan kerja, dan juga merupakan sebuah hak dan telah ditetapkan melalui prinsip-prinsip dasar yang mendasari hak ini, dimana diperoleh semua hak lain pada tingkat tertentu, dan yang mengakui bahwa hak mogok adalah salah satu prinsip dimana para pekerja dan serikat buruh mereka dapat mempromosikan dan membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka secara sah.

Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya suatu perundingan.

Pasal 146 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha tidak dibenarkan

melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan terhadap suatu pemogokan yang menuntut hak-hak normatif, yakni kewajiban sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Akan tetapi, lock out dan mogok kerja tidak dapat dilaksanakan secara bersamaan, atau dengan kata lain dihadap-hadapkan satu dengan yang lainnya.

Persoalannya adalah kapan waktu yang tepat dapat dilaksanakan penutupan perusahaan, mengingat bahwa tindakan ini tidak diperkenankan untuk membalas mogok kerja.

Penutupan perusahaan adalah hak pengusaha yang juga dilaksanakan dengan alasan gagalnya perundingan. Hal ini berarti ada kesempatan bahwa penutupan perusahaan dapat digunakan sebagai peluang melawan mogok kerja, yakni dengan memperhitungkan bahwa mogok kerja patut diduga akan segera dilaksanakan oleh pekerja. Penutupan perusahaan dengan demikian harus dilaksanakan secara hati-hati, sehingga tindakan itu dapat dilaksanakan sebelum pekerja mengajukan pemberitahuan kepada instansi perihal mogok kerja yang hendak dilangsungkan.

Ini menunjukkan pula bahwa mogok kerja sendiri belum benar-benar terjadi dan dilakukan oleh pekerja, karena masih berada di tataran ide. Pada saat perundingan dianggap gagal (misal: perundingan bipartit gagal dan dicatat dalam risalah), sedangkan upaya lain sedang

dalam proses, maka pengusaha dapat serta merta melakukan tindakan penutupan perusahaan yang mengacu peraturan perundang-undangan.

Implikasi atau dampak dari penutupan perusahaan sendiri berupa adanya pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan secara massal. Hal ini juga menjadi persoalan tersendiri yang akan dihadapi oleh baik pekerja maupun oleh pengusaha. Dengan penutupan perusahaan ini, maka keuntungan ekonomis perusahaan juga menjadi hilang karena aktivitas produksi berhenti.

3. Mekanisme menuntut hak Tenaga Kerja

Secara umum setiap pertentangan atau ketidak sesuaian antara majikan dengan buruh mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan merupakan perselisihan perburuhan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1). Atas dasar itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi:

a. Perselisihan Hak

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 (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.²

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang dikenal selama ini dalam kepustakaan didasarkan atas para pihak yang bersengketa, yakni pekerja dan perseorangan, terlibat dalam perselisihan hak, sedangkan pekerja secara kolektif/organisasi menjadi para pihak dalam perselisihan kepentingan sudah tidak dijadikan acuan lagi. Pekerja, baik secara pribadi maupun kolektif, saat ini dapat menjadi para pihak dalam perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha/majikan maupun pekerja/buruh. Dari majikan/pengusaha dilakukan karena

buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenangnya kepada buruh/pekerja.

d. **Perselisihan Antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan**

Perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) Tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau

memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB)-TP.

Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat SP/SP-TP, atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Hubungan industrial memiliki tujuan bahwa dalam proses interaksi dalam perusahaan tercipta suasana yang saling mendukung antara pekerja serta elemen yang terdapat dalam perusahaan, membangun kemitraan dan pemberdayaan antara pekerja/buruh perusahaan dan organisasi dalam perusahaan tersebut.

Dalam dimensi kemitraan dan pemberdayaan, hasil akhir hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi, atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek berikut. Pertama, kesejahteraan. Semua yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampaui kebutuhan fisik minimuman.

Kedua, akses sumber daya. Tidak ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang

karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan terbuka. Ketiga, kesadaran kritis. Bahwa dalam menjalankan pekerjaan selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri secara bertanggung jawab. Keempat, partisipasi. Kelima, kuasa. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri.

Hubungan industrial pada dasarnya menitik beratkan pada hak dan kewajiban diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban yang melekat pada individu kemudian berkembang menjadi hak dan kewajiban secara kolektif.

Sifat kolektifitas ini kemudian digunakan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh agar mendapat perlakuan yang baik dan memperoleh hak-haknya secara wajar. Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.

Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut.

Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber

penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau Management-Employees Relationship.

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan selangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini:

1. Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
2. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.
3. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.
4. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Dunia perburuhan atau ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan besar seiring dengan

perubahan politik dan ekonomi. Perubahan ketenagakerjaan didorong oleh adanya reformasi dan kesepakatan Negara-negara anggota organisasi ketenagakerjaan internasional (ILO) untuk menerapkan konvensi-konvensi dasar organisasi tersebut.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antar para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Di Indonesia sendiri telah menerbitkan ketentuan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang No 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan, Undang-Undang No.21 Tahun 1945 tentang Perjanjian Perburuhan, dan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang No. 1 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan merumuskan hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang

berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Sedangkan perselisihan hubungan industrial dirumuskan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip dalam penyelesaiannya, antara lain:

1. Musyawarah Untuk Mufakat: sebelum menempuh proses penyelesaian lebih lanjut, para pihak yang berselisih harus melakukan musyawarah untuk mufakat.
2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan: para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Cepat, Adil, dan Murah: undang-undang telah memberikan batasan waktu yang jelas terhadap setiap tahapan dalam

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Misalnya, proses bipartitit (30 hari); arbitrase, konsoliasi atau mediasi (30 hari). Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final.

Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan serta bila dilihat dari segi putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan mencerminkan rasa keadilan.

Prinsip murah, bahwa beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000, tidak adanya upaya banding kepada Pengadilan Tinggi serta pembatasan perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan Kasasi ke Mahkamah Agung.