

PERGESERAN PERMASALAHAN MOGOK KERJA MENJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh : Sahat Sinurat, SH.,MH²⁾

I. Pengantar

Untuk menghasilkan barang atau jasa setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) pihak yang saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu pengusaha dan pekerja, didalam suatu hubungan kerja. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja dalam perjalanannya ada kalanya dapat terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, dapat terjadi karena adanya perbedaan perlakuan atau penafsiran suatu ketentuan hukum atau ketidak sefahaman mengenai perubahan syarat kerja dan kondisi kerja. Ditengah-tengah terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut, tidak jarang kita temukan adanya tindakan mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mogok kerja adalah merupakan hak dasar pekerja atau serikat pekerja yang dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, dengan maksud untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Namun, dalam prakteknya mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja berakibat atau bergeser menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang dikualifikasikan sebagai mangkir atau dianggap mengundurkan diri. Sehingga persoalan penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak terselesaikan.

II. Perselisihan Hubungan Industrial Ke Mogok Kerja

Bekerja bagi seseorang mempunyai makna luas dan dalam didalam setiap kehidupan. Ditinjau dari segi perseorangan bekerja adalah merupakan gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniyah maupun rohaniyah.

²⁾ *Direktur Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kemnakertrans.*

Sementara ditinjau dari kemasyarakatan, bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan ditinjau dari segi spiritual, bahwa manusia bekerja adalah merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam hukum ketenagakerjaan, bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan disebut sebagai pekerja/buruh¹ dan pihak yang membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut sebagai pemberi kerja. Pemberi kerja tersebut dapat berupa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja.² Selanjutnya dalam tulisan ini untuk setiap orang bekerja digunakan dengan penyebutan pekerja atau buruh dan untuk pemberi kerja digunakan dengan istilah pengusaha.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari rumusan tersebut ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian yaitu; perjanjian kerja dan unsur pekerjaan, upah dan perintah.³ Secara umum perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁴ Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah setara atau sama. Namun, apabila kita lihat pengertian perjanjian kerja, menurut hukum ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵

¹ Pasal 1 angka (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Pasal 1 angka (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Pasal 1 angka (15) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 1313 KUHPerdata.

⁵ Pasal 1 angka (14) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandungkan dengan Pasal 1601 a KUHPerdata : "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang suatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Hal tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja menurut dalam KUH Perdata, bahwa pekerja yang mengikatkan diri dibawah perintah untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Adanya pengertian dibawah perintah atau unsur perintah dalam perjanjian kerja atau dalam hubungan kerja menunjukan bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk dan dibawah perintah atau pimpinan orang lain. Dengan demikian antara pengusaha dengan pekerja, kedudukannya tidak sama. Kedudukan yang tidak seimbang ini disebut dengan istilah subordinasi. Sehingga adanya unsur dibawah perintah dalam perjanjian kerja, yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Hal ini tercermin dalam sistematika KUH Perdata yang

menempatkan perjanjian kerja kedalam bab khusus yaitu Bab ke 7 A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan.

Dalam hubungan kerja sebagaimana disebutkan diatas, bahwa kedudukan pekerja baik secara hukum, ekonomis dan sosial tidak seimbang sehingga diperlukan adanya peran pemerintah sebagai pihak ketiga yang dilakukan berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dikenal dengan istilah Hubungan Industrial.⁶ Dalam hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁷

⁶ Pasal 1 angka (16) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Hubungan industrial adalah 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 didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Istilah Hubungan Industrial, pada tahun 1974 dikenal dengan istilah Hubungan Perburuhan Pancasila, kemudian pada tahun 1985 berubah menjadi istilah Hubungan Industrial Pancasila. Dimana pengertiannya adalah sama.

⁷ Pasal 102 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dimana "Pekerja dan Serikat Pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya", serta "pengusaha dan organisasi pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangk-an usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dilihat dari fungsi tersebut dapat dikatakan bahwa Pemerintah adalah sebagai penyeimbang antara pengusaha dengan pekerja.

Untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis diperusahaan, pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003⁸ telah diatur secara tegas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan hubungan kerja, biasa disebut syarat kerja yang bersifat normatif.

Disamping hak dan kewajiban yang bersifat normatif tersebut, hukum ketenagakerjaan juga memungkinkan dan mewajibkan kepada pengusaha untuk mengatur hak dan kewajiban kedalam bentuk Peraturan Perusahaan⁹ atau Perjanjian Kerja Bersama¹⁰ apabila diperusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, untuk mengatur syarat kerja.¹¹

Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama disamping mengatur syarat kerja juga dikatakan sebagai peraturan pelaksanaan dari hukum ketenagakerjaan.¹² Sehingga kedudukan hukum Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama disamping sebagai sarana hubungan industrial¹³ dapat juga dikatakan sebagai peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ditingkat perusahaan.

Walaupun pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja telah diatur sedemikian rupa baik itu dalam bentuk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan ditingkat perusahaan diatur pula melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁸ Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, mulai berlaku 25 Maret 2003.

⁹ Pasal 1 angka (20) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan"

¹⁰ Pasal 1 angka (21) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

¹¹ Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Syarat Kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan".

Bahwa timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja ada kalanya sulit untuk dihindari terjadinya. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah sebagai akibat adanya 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.¹⁴

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada 4 hal penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial atau objek perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a. Perselisihan hak, 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.¹⁵

¹² Ada beberapa pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk pengaturan pelaksanaannya di atas dalam PK, PP atau PKB yaitu ;

- a. Pasal 79 ayat (3) "Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- b. Pasal 81 ayat (2) "Pelaksanaan ketentuan pekerja/buruh Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- c. Pasal 93 ayat (5) "Pengaturan pelaksanaan ketentuan pengusaha wajib membayar upah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- d. Pasal 158 ayat (4) "selain uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama" (Pasal ini sesuai Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003, tanggal 23 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat);
- e. Pasal 162 ayat (2) "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri, pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- f. Pasal 168 ayat (3) "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹³ Pasal 13 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 1 angka (22) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁵ Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bandingkan dengan Uwiyo, Aloysius, Hak Mogok di Indonesia, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta, 2001, hlm 216 menyebutkan bahwa "Perselisihan perburuhan yang disebabkan

b. Perselisihan kepentingan, 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.¹⁶ c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹⁷ d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat buruh, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.¹⁸	Dari keempat penyebab terjadinya atau objek perselisihan hubungan industrial tidak ditemukan adanya perselisihan mengenai mogok kerja, akan tetapi dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial ada kalanya diikuti dengan tindakan mogok kerja, yaitu tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilakukan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.¹⁹ Perselisihan hubungan industrial yang diikuti oleh tindakan mogok kerja merupakan fenomena yang tidak mudah untuk dihindari atau dicegah.
---	--

oleh ketidak-sepahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan, perbedaan perlakuan dan ketidak-sepahaman dalam menafsirkan hukum perburuhan, disebut perselisihan hak atau hukum (Conflict of Rights).

¹⁶ Pasal 1 angka (3) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bandingkan dengan Ibid., hlm 216-217, menyebutkan bahwa "Perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidak-sepahaman tentang perubahan syarat-syarat kerja di kategorikan sebagai perselisihan kepentingan (Conflict of Interest).

¹⁷ Pasal 1 angka (4) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁸ Pasal 1 angka (5) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹ Pasal 1 angka (23) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandingkan dengan Rajagukguk, H.P., Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum", dis, Jakarta, Universitas Indonesia, 1993, hlm 180, menyebutkan bahwa pengertian yang umum diterima sekarang antara lain ialah bahwa pemogokan itu adalah menghentikan pekerjaan untuk sementara secara bersama-sama oleh para buruh sebagai upaya menekan dengan maksud akan melanjutkan pekerjaan kembali setelah tujuan yang dikehendaki tercapai.

Hal tersebut, menurut Prof Dr Aloysius Uwiyono²⁰, ada 3 (tiga) penyebabnya yaitu: *Pertama*, belum, terlaksananya hubungan kemitraan ditempat kerja. Dilihat dari sisi pengusaha, hal ini merupakan akibat dari sikap pengusaha yang memandang buruh hanya sebagai faktor produksi serta hanya berorientasi mencari keuntungan semata. Sedangkan dari segi buruhnya belum berjalannya hubungan kemitraan di tempat kerja ini di sebabkan 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 sebagai akibat ketiadaan hubungan komunikasi yang baik dan efektif. Hal ini antara lain disebabkan oleh belum adanya lembaga-lembaga yang berfungsi sebagai forum komunikasi dimana partisipasi kaum buruh dapat dilaksanakan. *Ketiga*, lamanya proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 jo UU No. 5 Tahun 1986. Saat ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui UU No. 2 Tahun 2004,

mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur waktunya sedemikian rupa, yaitu 140 (seratus empat puluh) hari.

Adapun pengaturan waktu dan tingkatannya sesuai UU No. 2 Tahun 2004 adalah; pada tingkat Bipartit jangka waktunya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan; penyelesaian melalui Mediasi atau melalui Konsiliasi jangka waktunya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan atau sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan, Pengadilan Hubungan Industrial dimana Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama; dari putusan majelis hakim sampai pengiriman putusan dibutuhkan waktu selambat-lambatnya 28 hari kerja, dan apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak) salah satu pihak tidak menerima putusan pengadilan hubungan industrial dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, dimana Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

²⁰ Uwiyono, Aloysius, *Ibid.*, hlm 217-218.

hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi telah menerbitkan putusan. Sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah selama 140 (seratus empat puluh) hari kerja.²¹ Namun dalam prakteknya waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya melampaui ketentuan sebagaimana disebutkan diatas.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, tidak selalu dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan bahkan penyelesaiannya akan semakin sulit apabila perselisihan tersebut diikuti oleh tindakan mogok kerja yang dilakukan pekerja atau tindakan *lock out* oleh pengusaha. Berdasarkan hal tersebut dan untuk menjaga serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis dalam rangka pembangunan perekonomian dan mendorong industrilisasi, pemerintah memandang perlu untuk mengatur pelaksanaan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau serikat pekerja, dan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai hak dasar pengusaha melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

I. Mogok Kerja Ke Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Mogok kerja dalam hubungan kerja bukanlah suatu peristiwa yang berdiri sendiri, akan tetapi merupakan rangkaian sehubungan dengan adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Hal tersebut sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan bahwa mogok kerja sebagai akibat gagalnya perundingan.²² Gagalnya perundingan sesuai penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Dan lebih lanjut sesuai peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan dipertegas bahwa gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau

²¹ Pasal 3 ayat (2); Juncto Pasal 15; Juncto Pasal 25; Juncto Pasal 105; Juncto Pasal 115 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Pasal 137 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan".

pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.²³

Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa perundingan yang dimaksud adalah perundingan yang dilakukan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat ditingkat perusahaan.²⁴ Dimana kegagalan perundingan ada 2 (dua) hal penyebabnya yaitu; pengusaha tidak mau melakukan perundingan dengan didukung bukti bahwa pekerja atau serikat pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan dilakukan akan tetapi mengalami jalan buntu atau tidak mencapai kesepakatan, harus dituangkan dalam risalah perundingan yang memuat gagalnya perundingan sebagai alat bukti perundingan tidak mencapai kesepakatan.²⁵

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, dapat dilakukan 7 (tujuh) hari kerja setelah diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Surat pemberitahuan mogok kerja tersebut sekurang-kurangnya memuat;

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.²⁶

Disamping syarat pemberitahuan tersebut, mogok kerja dilakukan secara tertib dan damai maksudnya adalah mogok kerja tersebut tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam

²³ Pasal 4, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

²⁴ Sesuai mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004.

²⁵ Dalam setiap perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrail secara bipartit, bahwa setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan yang ditanda tangani oleh para pihak. Adapun risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat; nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok risalah atau alasan perselisihan; pendapat para pihak; kesimpulan atau hasil perundingan; dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 6 UU Nomor 2 Tahun 2004.

²⁶ Pasal 140 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Surat pemberitahuan mogok kerja ditujukan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan bukan sebagai tembusan. Kewajiban pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada saat menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.²⁷ Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan terlebih dahulu meneliti isi surat pemberitahuan, apakah sesuai ketentuan yang dipersyaratkan atau tidak. Sehingga surat tanda terima yang diberikan pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus menyebutkan sesuai tidaknya surat pemberitahuan mogok kerja yang diberikan oleh pekerja atau serikat pekerja. Isi surat pemberitahuan mogok kerja menurut Mahkamah Agung²⁸ adalah bersifat limitatif dan oleh karena pemberitahuan mogok tidak mencantumkan waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja maka sesuai Pasal 142 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mogok kerja tidak sah.

Adapun mogok kerja tidak sah sesuai ketentuan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan apabila dilakukan;

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁹

Sah tidaknya suatu mogok kerja sangat terkait dengan upah dan lebih jauh dapat berakibat terhadap kelangsungan hubungan kerja. Apabila mogok kerja dilakukan secara tidak sah, pekerja dapat dikualifikasikan sebagai mangkir.³⁰ Sehingga pekerja yang dikualifikasikan mangkir adalah tidak berhak atas upah.³¹

²⁷ Pasal 141 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁸ Putusan MA RI, Nomor 535 K/PDT.SUS/2008, tanggal 09 September 2008.

²⁹ Pasal 3, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003.

³⁰ Pasal 6, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003.

³¹ Pasal 93 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Bila dalam kondisi mangkir tersebut, pengusaha telah melakukan pemanggilan kepada pekerja sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu untuk 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis dan apabila pekerja yang tidak memenuhi panggilan tersebut maka pekerja dianggap mengundurkan diri.³²

Mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dianggap mengundurkan diri. Dianggap mengundurkan diri bila kita kaitkan dengan alasan pemutusan hubungan kerja adalah sama dengan dikualifikasikan mengundurkan diri.³³ dan proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja juga sama dengan pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³⁴ Sesungguhnya mogok kerja tidak akan berakhir menjadi pemutusan hubungan kerja, apabila penyebab timbulnya mogok kerja diselesaikan secara baik dan tepat.

Oleh karena, sebelum mogok kerja dilakukan ada waktu 7 hari kerja, bagi pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan penyebab timbulnya mogok kerja. Pemerintah sesuai dengan fungsinya dalam hal ini instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.³⁵ Dalam hal ini instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, menugaskan Mediator sesuai tugas dan fungsinya antara lain adalah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial³⁶ dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan bila perselisihan hubungan industrial tersebut terkait dengan pelaksanaan norma ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan

³² Pasal 6 ayat (2) dan (3), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep 232/Men/2003.

³³ Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bedanya dengan ketentuan Pasal 168 adalah bahwa mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah;

³⁴ Pasal 162 ayat (1) dan (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁵ Pasal 141 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁶ Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No. PER/06/M.PAN/IV/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kredit.

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang merupakan penyebab timbulnya mogok kerja, apabila menghasilkan kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.³⁷ Dengan dicapainya kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, maka mogok kerja tidak jadi dilakukan atau mogok kerja dihentikan, oleh karena penyebab timbulnya mogok kerja telah dapat diselesaikan dengan mencapai kesepakatan. Sebaliknya apabila dalam perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mencapai kesepakatan, maka pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menyerahkan masalah penyebab terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.³⁸ Ketentuan ini adalah kurang tepat, karena pengertian lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial.³⁹ Dimana sesuai ketentuan yang berlaku bahwa pihak-pihak yang berselisihlah atau salah satu pihak yang dapat menyampaikan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui gugatan.

Sehingga apabila dalam perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Mediator wajib mengeluarkan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada para pihak. Sehingga apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak yang berselisih tidak dapat menerima anjuran Mediator, salah satu atau para pihak dapat mengajukan penyelesaiannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Adapun mengenai mogok kerja, atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau penanggung jawab mogok kerja, bahwa mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.⁴⁰ Mogok kerja dapat diteruskan adalah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam surat pemberitahuan mogok kerja dan bukan mogok kerja diperpanjang. Hal ini sesuai pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial⁴¹ menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengenal adanya perpanjangan waktu mogok kerja yang nyata-nyata tidak sesuai dengan kepatuhan dan berdampak merugikan perusahaan.

³⁷ Pasal 141 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandingkan dengan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004.

³⁸ Pasal 141 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandingkan dengan Pasal 13 ayat (2) Juncto Pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2004.

³⁹ Bandingkan dengan Pasal 151 ayat (3); Pasal 155 ayat (1); Pasal 160 ayat (6); Pasal 162 ayat (4) dan Pasal 169 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ Pasal 141 ayat (5) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴¹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 132/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Desember 2010 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K/Pdt.Sus/2011, tanggal 12 Mei 2011.

**PERKEMBANGAN DATA PEMOGOKAN / UNJUK RASA
TAHUN 2000 – 2012**

NO	TAHUN	KASUS	TENAGA KERJA TERLIBAT	JAM KERJA YANG HILANG
1	2000	273	126.045	1.281.242
2	2001	194	122.141	1.153.832
3	2002	220	97.325	769.142
4	2003	161	68.144	643.253
5	2004	125	53.321	554.726
6	2005	96	56.082	766.465
7	2006	282	595.783	4.665.685
8	2007	147	135.297	1.161.459
9	2008	146	211.504	1.546.400
10	2009	149	93.882	843.684
11	2010	192	125.784	812.131
12	2011	127	46.918	327.355
13	2012	13	4.755	38.040
TOTAL		2.125	1.736.981	14.563.414

Catatan: sampai Bulan Agustus 2012

PENYEBAB MOGOK KERJA

NO	TUNTUTAN NORMATIF
1	Pembayaran Upah.
2	Pelaksanaan Upah Minimum.
3	Jamsostek.
4	THR.
5	Upah Lembur.
6	Cuti.

NO	TUNTUTAN NON NORMATIF
1	Kenaikan Upah
2	Insentif / Kesejahteraan.
3	Uang Makan.
4	Uang Transport.
5	Bonus.
6	Tunjangan Kesehatan.
7	Premi Hadir.
8	Uang Shift.
9	Sarana Ibadah.

Catatan: dalam praktek bahwa mogok kerja dalam tuntutanannya selalu ada masalah normatif kemudian diikuti tuntutan tidak normatif.

Sesuai data mogok kerja diatas, bahwa mogok kerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi sebagai akibat adanya perselisihan hubungan industrial. Penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pelaksanaan ketentuan hukum atau perbedaan penafsiran suatu ketentuan hukum, hal ini disebut sebagai perselisihan hak atau sebagai akibat ketidak sepahaman mengenai pembuatan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja seperti kenaikan uang makan; uang transport; pemberian bonus; dan lain-lain; hal ini disebut sebagai perselisihan kepentingan. Perselisihan hubungan industrial tersebut diikuti dengan mogok kerja dan akibatnya menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja. Diselesaikannya perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan putusnya hubungan kerja, maka penyebab timbulnya mogok kerja tersebut tidak terselesaikan dan bahkan tidak diselesaikan. Hal tersebut apabila kita kaitkan dengan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.⁴²

Hal tersebut dapat kita lihat pada kasus perselisihan hubungan industrial pada PT. KI yang telah diputus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan telah diputus Mahkamah Agung.⁴³ Mogok kerja yang terjadi adalah berawal dari perselisihan kenaikan upah tahun 2010, pemberian surat peringatan dan implementasi kenaikan gaji. Dalam perundingan antara perusahaan dengan pekerja ternyata belum dicapai kesepakatan dan pekerja melakukan mogok kerja dan perusahaan telah mengirimkan surat panggilan secara patut sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari. Oleh karena menurut pengusaha mogok kerja yang dilakukan pekerja tidak sah dan pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali berturut-turut, maka pengusaha menganggap bahwa pekerja mengundurkan diri terhitung 24 Juni 2010. Dalam perselisihan ini, Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok permasalahan pemutusan hubungan kerja yaitu apakah benar penggugat (pengusaha) melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para tergugat (pekerja), dikarenakan tergugat (pekerja) telah melanggar Pasal 3 huruf a, Pasal 4 dan Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 dan/atau melanggar Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

⁴² Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴³ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 132/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Desember 2010 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K/Pdt.Sus/2011, tanggal 12 Mei 2011.

Selanjutnya menurut Majelis Hakim bahwa tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan yang tidak dinyatakan secara tegas oleh para pihak, bukanlah berarti gagalnya perundingan akan tetapi yang dimaksud dengan gagalnya perundingan mana kala penggugat (pengusaha) tidak mau melakukan upaya perundingan atau permintaan para tergugat (pekerja) 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari dan tidak terbukti pula penggugat sebagai pihak dalam perselisihan hubungan industrial dengan tegas menyatakan perundingan telah mengalami jalan buntu tidak dapat dinyatakan oleh salah satu pihak sebagaimana dimaksud Pasal 4 Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 dan lebih lanjut berpendapat bahwa beberapa kali perundingan bukanlah menjadi indikasi gagalnya perundingan akan tetapi merupakan upaya mencari solusi kesepakatan. Terkait dengan perpanjangan waktu mogok kerja, menurut Majelis Hakim bahwa UU Ketenagakerjaan tidak mengenal adanya perpanjangan waktu mogok kerja yang nyata-nyata tidak sesuai dengan kepatutan dan berdampak merugikan penggugat. Tindakan para tergugat (pekerja) melakukan aksi mogok kerja tidak sah dan melakukan mangkir dikualifikasikan para tergugat (pekerja) mengundurkan diri, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja antara penggugat

(pengusaha) dengan para tergugat (pekerja) dengan dikualifikasikan para tergugat (pekerja) mengundurkan diri. Maka berdasarkan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, para tergugat diberikan uang penggantian hak dan uang pisah. Akan tetapi Majelis Hakim berpendapat lain dengan mengingat masa kerja dan jasa-jasa para tergugat (pekerja) selama bekerja di perusahaan penggugat (pengusaha), maka kepada para tergugat (pekerja) patut diberikan kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja berupa 1 (satu) kali Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003. Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial tersebut, tergugat (pekerja) mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dimana Mahkamah Agung dapat menerima permohonan kasasi pekerja dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan memutuskan; bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja tidak sah; menyatakan hubungan kerja putus karena dianggap mengundurkan diri; menyatakan sah dan beralasan upah tidak dibayar sejak mogok kerja dan menghukum pengusaha membayar uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) huruf a, b dan c UU No. 13 Tahun 2003 dan uang pisah yang diatur oleh perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku di PT. KI.

Dari kasus tersebut apabila kita teliti, majelis hakim tidak mempertimbangkan awal terjadinya mogok kerja akan tetapi langsung pada perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri, karena pekerja melakukan mogok kerja tidak sah, dengan tanpa mempertimbangkan dan memutuskan perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebagai akibat timbulnya mogok kerja. Berbeda dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan dan Mahkamah Agung RI, terkait dengan perselisihan hubungan industrial pada PT. PPI⁴⁴, perselisihan hubungan industrial berawal dari adanya tuntutan pekerja mengenai uang makan, kenaikan uang jalan dan upah lembur. Oleh karena dalam perundingan belum mencapai kesepakatan pekerja melakukan mogok kerja terlebih dahulu sebelum memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. Dan pengusaha telah melakukan panggilan secara patut 2 (dua) kali berturut-turut.

Sehubungan dengan hal tersebut penggugat (pengusaha) meminta agar Majelis Hakim

menyatakan sah menurut hukum surat panggilan kerja I dan ke II dan menyatakan hubungan kerja antara penggugat (pengusaha) dengan para tergugat (pekerja) putus, dianggap mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 jo Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis Hakim dalam kasus ini terlebih dahulu mempertimbangkan apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja ini diawali dengan perselisihan kepentingan, sebab menurut Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diputus terlebih dahulu perselisihan kepentingan. Namun dengan pertimbangan bahwa pekerja telah melakukan mogok kerja yang tidak sah sehingga dikualifikasikan mangkir, akibatnya dianggap mengundurkan dan telah dipanggil 2 (dua) kali, dan penggugat (pengusaha) juga telah mengeluarkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja karena dianggap mengundurkan diri karena mangkir, dengan demikian dalam perundingan Mediasi terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menganjurkan agar pengusaha memperkerjakan kembali seluruh pekerja.

⁴⁴ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 81/G/2009/PHI.Medan, tanggal 23 November 2009 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 333 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 13 Agustus 2010.

Majelis Hakim berpendapat bahwa perselisihan kepentingan diatas menjadi tidak urgent dan relevan lagi untuk diperiksa dan diputus terlebih dahulu secara terpisah dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh penggugat (pengusaha) melalui surat pemberitahuan, dengan alasan para tergugat (pekerja) mengundurkan diri karena mangkir, telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, menurut Majelis Hakim bahwa panggilan I tidak patut dan tidak sesuai, oleh karena pekerja melakukan mogok kerja yang sah, begitu pula pada surat panggilan II disampaikan secara kolektif yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sebab tidak disampaikan kealamat masing-masing tergugat (pekerja). Demikian pula mogok kerja lanjutan mulai tanggal 16 April 2009 dengan batas waktu yang tidak ditentukan adalah tidak sah sehingga pekerja dikualifikasikan mangkir, oleh karena itu harus dipanggil sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja dalam bentuk tertulis dan patut, bagi pekerja yang tidak memenuhi panggilan dimaksud maka dianggap mengundurkan diri.

Sehingga oleh karena surat panggilan I dan II tidak patut dan tidak sah, maka surat pemberitahuan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap tergugat (pekerja) dengan alasan dianggap mengundurkan diri atau dikualifikasikan mangkir tidak sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 6 ayat (1), (2) dan (3) Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 dengan demikian tidak berdasar pula menyatakan hak para tergugat (pekerja) akibat pemutusan hubungan kerja dapat dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir. Oleh karena kedua belah pihak masih tetap pada pendiriannya, maka jelas hubungan kerja tidak mungkin dipertahankan lagi, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi akan tetapi haruslah disertai dengan pembayaran hak-hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No. 13 Tahun 2003. Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut pengusaha mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung RI, terhadap permohonan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan sebelum adanya surat pemberitahuan mogok kerja dan juga dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari sebelum tanggal dimulainya mogok kerja adalah tidak sah, dan dikualifikasikan sebagai mangkir.

Mogok kerja kedua, oleh karena penyebutan batas waktu kapan diakhiri mogok kerja dalam surat pemberitahuan, tidak sesuai ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a) UU No. 13 Tahun 2003 yang mengharuskan adanya kepastian tentang waktu pengakiran yaitu kapan waktu, hari, tanggal dan jam diakhirinya mogok kerja, berdasarkan ketentuan tersebut mogok kerja kedua adalah tidak sah. Bahwa pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali secara patut sehingga pekerja dianggap mengundurkan diri. Oleh karena pekerja dianggap mengundurkan diri maka sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, pekerja berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 dan uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dari kasus tersebut diatas apabila kita teliti, bahwa Majelis Hakim telah mempertimbangkan perselisihan kepentingan sebelum perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja akibat mogok kerja yang tidak sah, tetapi dalam kesimpulannya diarahkan pada anjuran Mediator, sehingga perselisihan kepentingan menjadi tidak urgent dan relevan untuk diperiksa dan diputus terlebih dahulu.

Penilaian sahnyanya mogok kerja pertama yang adalah tidak sesuai ketentuan yang berlaku dan terhadap penilaian panggilan yang dilakukan pengusaha adalah tidak sah, karena tenggang waktu antara panggilan I dan panggilan II tidak memenuhi tenggang waktu dan 7 (tujuh) hari.

Namun, Mahkamah Agung menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja adalah tidak sah oleh karena dilakukan sebelum adanya pemberitahuan dan surat panggilan yang dilakukan pengusaha sudah sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini Mahkamah Agung mengabaikan tenggang waktu antara panggilan I dan panggilan ke II.

Selanjutnya bila kita teliti putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya dan Mahkamah Agung, terkait dengan perselisihan hubungan industrial pada PT. VDTM⁴⁵, perselisihan hubungan industrial berawal dari adanya wacana perusahaan untuk mengadakan pengurangan pekerja sebanyak 30 (tiga puluh) orang pekerja dan akhirnya pekerja mengadakan mogok kerja yang tidak sesuai ketentuan dan pengusaha telah melakukan pemanggilan sebanyak 3 (tiga) kali dimana tenggang waktu antara panggilan pertama dan panggilan

⁴⁵ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 09/G/2011/PHI.PN.PLR, tanggal 23 Mei 2011 dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 573 K/Pdt.Sus.2011, tanggal 10 Oktober 2011.

kedua hanya 1 (satu) hari dan antara panggilan kedua dengan ketiga hanya 5 (lima) hari dan pekerja tidak memenuhi panggilan tersebut, sehingga pengusaha berpendapat bahwa keputusan hubungan kerja, karena pekerja mangkir dianggap dikualifikasikan mengundurkan diri. Majelis Hakim terhadap kasus tersebut berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja adalah tidak sah dan pengusaha telah memanggil 2 (dua) kali berturut-turut secara patut, maka pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir dan dianggap mengundurkan diri. Terhadap putusan tersebut Mahkamah Agung RI memperkuat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus ini Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung kurang mempertimbangkan tenggang waktu antara panggilan pertama dan kedua dalam pertimbangan hukumnya.

Dari ketiga putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, dapat disimpulkan bahwa tidak mempertimbangkan perselisihan kepentingan atau perselisihan hak yang diikuti mogok kerja. Akan tetapi mempertimbangkan keputusan hubungan kerja dengan dikualifikasikan sebagai mangkir sehingga

dianggap mengundurkan diri, sebagai akibat mogok kerja tidak sah, dan kurang mempertimbangkan persyaratan tenggang waktu antara surat panggilan pertama dan kedua serta syarat formal mogok kerja yang harus dipenuhi, mogok kerja dikualifikasikan sebagai mangkir dan dianggap mengundurkan diri apabila mogok kerja tersebut dilakukan secara tidak sah dan pengusaha telah melakukan pemanggilan 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk panggilan secara patut dan tertulis.

Disamping hal tersebut, dan memperhatikan bahwa keputusan hubungan industrial adalah awal penderitaan bagi pekerja oleh karena hilangnya sumber penghasilan sebagai akibat timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja. Sehingga diperlukan suatu upaya untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial yang ada kalanya diikuti dengan mogok kerja, walaupun mogok kerja adalah merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja. Upaya untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, menurut Prof. Dr Aloysius Uwiyono⁴⁶ ada 3 (tiga) hal yang

⁴⁶ Uwiyono, Aloysius, *Ibid.*, hlm 219-220.

perlu dilakukan yaitu; *Pertama*, setiap keluhan (*Grievances*) yang baru akan muncul atau sudah sempat muncul kepermukaan, harus mendapatkan penyelesaian yang tepat dan cepat agar tidak berkembang menjadi perselisihan perburuhan yang mengarah pada digunakannya hak mogok. Oleh karena itu mekanisme penyelesaian keluhan (*Grievance Procedure*) merupakan suatu hal yang penting di setiap perusahaan. *Kedua*, hubungan kemitraan harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya dijadikan slogan. Untuk itu perlu adanya institusi-institusi yang berfungsi sebagai media bagi kaum buruh dan pengusaha dalam mengembangkan hubungan kemitraan. *Ketiga*, jika terjadi perselisihan perburuhan yang tidak dapat dicegah, lebih-lebih perselisihan perburuhan yang diikuti suatu tindakan pemogokan, diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang tetap menjaga hubungan baik antara para pihak yang berselisih pada masa pasca perselisihan.

I. Penutup

Pembangunan hubungan industrial ditujukan untuk menciptakan hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Melalui hubungan industrial yang harmonis diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan pada saat yang bersamaan dapat pula membuka lapangan kerja baru melalui perluasan usaha yang dilakukan perusahaan. Namun, dalam perjalanannya proses pembangunan hubungan industrial tersebut ada kalanya memenuhi kendala, seperti timbulnya perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja yang merupakan fenomena yang tidak dapat dicegah sepenuhnya.

Dalam praktek, bahwa mogok kerja bukanlah peristiwa hubungan industrial yang berdiri sendiri, tetapi adalah sebagai akibat adanya perselisihan hubungan industrial, baik itu perselisihan kepentingan maupun perselisihan hak yang tidak dapat diselesaikan secara cepat dan baik, yang dapat berakibat pada pengakhiran hubungan kerja dengan alasan dikualifikasikan mangkir. Dari 3 (tiga) putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, diakui bahwa mogok kerja itu merupakan hak pekerja. Namun dalam pelaksanaannya mogok kerja tersebut dilakukan tidak memenuhi syarat limitatif yang pada akhirnya perselisihan hubungan industrial bergeser pada perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dengan tidak mempertimbangkan Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004.

Secara yuridis diatur bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja, memperhatikan dampak mogok kerja tersebut terhadap sosial, ekonomi dan keamanan, agar pelaksanaannya dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku serta perlu adanya suatu kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja, diatur secara khusus

sehingga mogok kerja tidak berlarut-larut yang dapat menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak, dan adanya suatu kejelasan mengenai adanya kewenangan yang dapat menghentikan mogok kerja. Disamping meningkatkan pembentukan dan pengembangan lembaga kerja sama Bipartit diperusahaan.

Demikian, semoga bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Penerbit Rajawali Pustaka, Jakarta, 1992.
2. Harahap, Yahya, *Hukum Acara Perdata*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
3. Kantasapoetra, G., et.all., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1986.
4. Kentonegoro, Sintano, *Hubungan Industrial dan Hukum Antar Perusahaan dengan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Penerbit Yayasan Tugu Indonesia, Jakarta, 1999.
5. Manchington, Mick, *Memahami Hubungan Industrial*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta, 1986.
6. Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia edisi keenam*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
7. *Pedoman Perselisihan Hubungan Industrial dengan Petunjuk Operasional*, Yayasan Tripartit Nasional, Jakarta, 1987.
8. *Simposium Hukum Perburuhan*, BPHN Departemen Kehakiman, Penerbit Bina Cipta, Jakarta, 1978.
9. Rajagukguk, H.P., *Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum*, dis, Jakarta, Universitas Indonesia, 1993
10. Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1980.
11. _____, *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4P)*, Penerbit Pradnya Parmita, Jakarta, 1978.
12. _____, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982.
13. Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta, 2001.

**PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 232/MEN/2004 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.
- Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No.
PER/06/M.PAN/IV/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kredit.

PUTUSAN PENGADILAN

a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung Nomor 132/G/2010/PHI/PN.BDG, tanggal 10 Desember 2010.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 81/G/2009/PHI.Medan, tanggal 23 November 2009.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 09/G/2011/PHI.PN.PLR, tanggal 23 Mei 2011.

b. Putusan Mahkamah Agung RI

- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 228 K/Pdt.Sus/2011, tanggal 12 Mei 2011.
- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 333 K/Pdt.Sus/2010, tanggal 13 Agustus 2010.
- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 573 K/Pdt.Sus.2011, tanggal 10 Oktober 2011.
- Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 535 K/PDT.SUS/2008, tanggal 09 September 2008.

c. Putusan Mahkamah Konstitusi RI

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, tanggal 23 Oktober 2004.

-0000000-

PERGESERAN PERMASALAHAN MOGOK KERJA MENJADI PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh : Sahat Sinurat, SH.,MH²⁾

I. Pengantar

Untuk menghasilkan barang atau jasa setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) pihak yang saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu pengusaha dan pekerja, didalam suatu hubungan kerja. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja dalam perjalanannya ada kalanya dapat terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, dapat terjadi karena adanya perbedaan perlakuan atau penafsiran suatu ketentuan hukum atau ketidak sefahaman mengenai perubahan syarat kerja dan kondisi kerja. Ditengah-tengah terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut, tidak jarang kita temukan adanya tindakan mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mogok kerja adalah merupakan hak dasar pekerja atau serikat pekerja yang dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, dengan maksud untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Namun, dalam prakteknya mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja berakibat atau bergeser menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang dikualifikasikan sebagai mangkir atau dianggap mengundurkan diri. Sehingga persoalan penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak terselesaikan.

II. Perselisihan Hubungan Industrial Ke Mogok Kerja

Bekerja bagi seseorang mempunyai makna luas dan dalam didalam setiap kehidupan. Ditinjau dari segi perseorangan bekerja adalah merupakan gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniyah maupun rohaniyah.

²⁾ *Direktur Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kemnakertrans.*

Sementara ditinjau dari kemasyarakatan, bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan ditinjau dari segi spiritual, bahwa manusia bekerja adalah merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam hukum ketenagakerjaan, bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan disebut sebagai pekerja/buruh¹ dan pihak yang membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut sebagai pemberi kerja. Pemberi kerja tersebut dapat berupa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja.² Selanjutnya dalam tulisan ini untuk setiap orang bekerja digunakan dengan penyebutan pekerja atau buruh dan untuk pemberi kerja digunakan dengan istilah pengusaha.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari rumusan tersebut ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian yaitu; perjanjian kerja dan unsur pekerjaan, upah dan perintah.³ Secara umum perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁴ Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah setara atau sama. Namun, apabila kita lihat pengertian perjanjian kerja, menurut hukum ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵

¹ Pasal 1 angka (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Pasal 1 angka (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Pasal 1 angka (15) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 1313 KUHPerduta.

⁵ Pasal 1 angka (14) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandingkan dengan Pasal 1601 a KUHPerduta : "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang suatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Hal tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja menurut dalam KUH Perdata, bahwa pekerja yang mengikatkan diri dibawah perintah untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Adanya pengertian dibawah perintah atau unsur perintah dalam perjanjian kerja atau dalam hubungan kerja menunjukan bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk dan dibawah perintah atau pimpinan orang lain. Dengan demikian antara pengusaha dengan pekerja, kedudukannya tidak sama. Kedudukan yang tidak seimbang ini disebut dengan istilah subordinasi. Sehingga adanya unsur dibawah perintah dalam perjanjian kerja, yang membedakan perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Hal ini tercermin dalam sistematika KUH Perdata yang

menempatkan perjanjian kerja kedalam bab khusus yaitu Bab ke 7 A tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan.

Dalam hubungan kerja sebagaimana disebutkan diatas, bahwa kedudukan pekerja baik secara hukum, ekonomis dan sosial tidak seimbang sehingga diperlukan adanya peran pemerintah sebagai pihak ketiga yang dilakukan berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang dikenal dengan istilah Hubungan Industrial.⁶ Dalam hubungan industrial pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁷

⁶ Pasal 1 angka (16) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Hubungan industrial adalah 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 didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Istilah Hubungan Industrial, pada tahun 1974 dikenal dengan istilah Hubungan Perburuhan Pancasila, kemudian pada tahun 1985 berubah menjadi istilah Hubungan Industrial Pancasila. Dimana pengertiannya adalah sama.

⁷ Pasal 102 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dimana "Pekerja dan Serikat Pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya", serta "pengusaha dan organisasi pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangk-an usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dilihat dari fungsi tersebut dapat dikatakan bahwa Pemerintah adalah sebagai penyeimbang antara pengusaha dengan pekerja.

Untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis diperusahaan, pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003⁸ telah diatur secara tegas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan hubungan kerja, biasa disebut syarat kerja yang bersifat normatif.

Disamping hak dan kewajiban yang bersifat normatif tersebut, hukum ketenagakerjaan juga memungkinkan dan mewajibkan kepada pengusaha untuk mengatur hak dan kewajiban kedalam bentuk Peraturan Perusahaan⁹ atau Perjanjian Kerja Bersama¹⁰ apabila diperusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, untuk mengatur syarat kerja.¹¹

Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama disamping mengatur syarat kerja juga dikatakan sebagai peraturan pelaksanaan dari hukum ketenagakerjaan.¹² Sehingga kedudukan hukum Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama disamping sebagai sarana hubungan industrial¹³ dapat juga dikatakan sebagai peraturan pelaksanaan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ditingkat perusahaan.

Walaupun pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja telah diatur sedemikian rupa baik itu dalam bentuk peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan ditingkat perusahaan diatur pula melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁸ Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, mulai berlaku 25 Maret 2003.

⁹ Pasal 1 angka (20) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan"

¹⁰ Pasal 1 angka (21) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

¹¹ Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

"Syarat Kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan".

Bahwa timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja ada kalanya sulit untuk dihindari terjadinya. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah sebagai akibat adanya 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.¹⁴

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada 4 hal penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial atau objek perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a. Perselisihan hak, 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.¹⁵

¹² Ada beberapa pasal dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk pengaturan pelaksanaannya di atas dalam PK, PP atau PKB yaitu ;

- a. Pasal 79 ayat (3) "Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- b. Pasal 81 ayat (2) "Pelaksanaan ketentuan pekerja/buruh Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- c. Pasal 93 ayat (5) "Pengaturan pelaksanaan ketentuan pengusaha wajib membayar upah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- d. Pasal 158 ayat (4) "selain uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama" (Pasal ini sesuai Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003, tanggal 23 Oktober 2004, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat);
- e. Pasal 162 ayat (2) "Pekerja/buruh yang mengundurkan diri, pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- f. Pasal 168 ayat (3) "Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹³ Pasal 13 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 1 angka (22) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁵ Pasal 1 angka (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bandingkan dengan Uwiyono, Aloysius, Hak Mogok di Indonesia, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta, 2001, hlm 216 menyebutkan bahwa "Perselisihan perburuhan yang disebabkan