

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, APU

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial yang selama ini diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan, sekarang dialihkan untuk diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Ini berarti bahwa di setiap Pengadilan Negeri di tingkat kabupaten dan kota perlu dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum, menggunakan Hukum Acara Perdata, berwenang memeriksa dan memutus :

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;

- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Perselisihan hak adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja, karena pengusaha dianggap tidak melakukan kewajibannya memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja karena mereka tidak mencapai kesepakatan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja sebagai akibat tindakan atau rencana pengusaha memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan pekerja.

Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara satu atau beberapa serikat pekerja dengan serikat pekerja lain di dalam satu perusahaan karena mereka tidak mencapai kesepakatan antara lain mengenai keanggotaan dan atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada umumnya timbul karena pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja tidak berhasil menyelesaikan keluhan, aspirasi, harapan, kepentingan, serta tuntutan menyangkut hak dan kewajiban pekerja secara bipartit, sehingga memerlukan keterlibatan atau bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikannya seperti mediator atau konsiliator atau arbitrator. Demikian juga perselisihan antar serikat pekerja timbul karena para pimpinan serikat pekerja yang berselisih tidak mampu menyelesaikan sendiri perbedaan kepentingan mereka.

Jadi setiap perselisihan harus diupayakan untuk diselesaikan di tingkat perusahaan secara bipartit. Hanya bila sangat sulit diselesaikan dapat diteruskan ke pengadilan. Sebelum ke pengadilan, harus ditempuh dulu beberapa alternatif yaitu :

- a. BKS Bipartit,
- b. Mediasi melalui mediator,
- c. Konsiliasi melalui konsiliator, atau
- d. Arbitrasi melalui arbitrator.

BKS Bipartit harus dibentuk di setiap perusahaan, terutama yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah yang disebut mediator. Mediator diangkat oleh Menteri setelah memenuhi beberapa persyaratan. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan oleh anggota masyarakat yang juga diangkat oleh Menteri setelah memenuhi persyaratan tertentu. Arbitrator adalah satu lembaga penyelesaian perselisihan yang ditunjuk secara bersama oleh pengusaha dan pekerja.

Sebagaimana dikemukakan di atas, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) didirikan secara khusus di lingkungan peradilan umum negeri. Pada tahap pertama, PHI didirikan di Pengadilan Negeri di Kotamadya ibukota provinsi. Pengajuan peninjauan banding atas keputusan PHI dapat disampaikan langsung ke Mahkamah Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial di Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terbaik adalah penyelesaian secara bipartit dengan melibatkan kedua pihak secara musyawarah untuk mufakat mencapai kesepakatan. Dengan kata lain, setiap perselisihan hubungan industrial harus pertama-tama diselesaikan secara bipartit. Bila ternyata kesepakatan tidak tercapai, maka satu atau kedua pihak menyampaikan kasus tersebut ke Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja akan menawarkan kepada kedua pihak melanjutkan kembali berunding dan menyelesaikan secara bipartit.

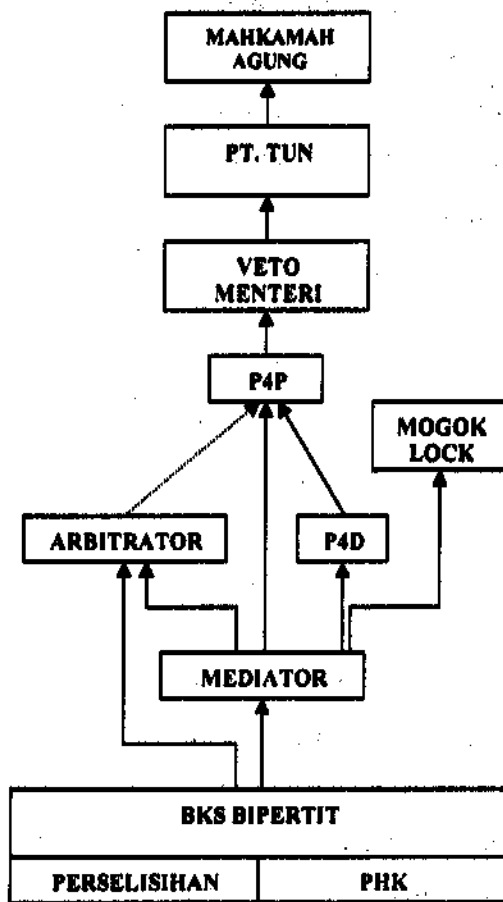
Bila satu atau kedua pihak tidak bersedia lagi melanjutkan perundingan secara bipartit, maka Dinas Tenaga Kerja akan menawarkan kepada kedua pihak bila menyangkut :

- a. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja menggunakan jasa arbitrase atau konsiliasi;
- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) menggunakan jasa konsiliasi.

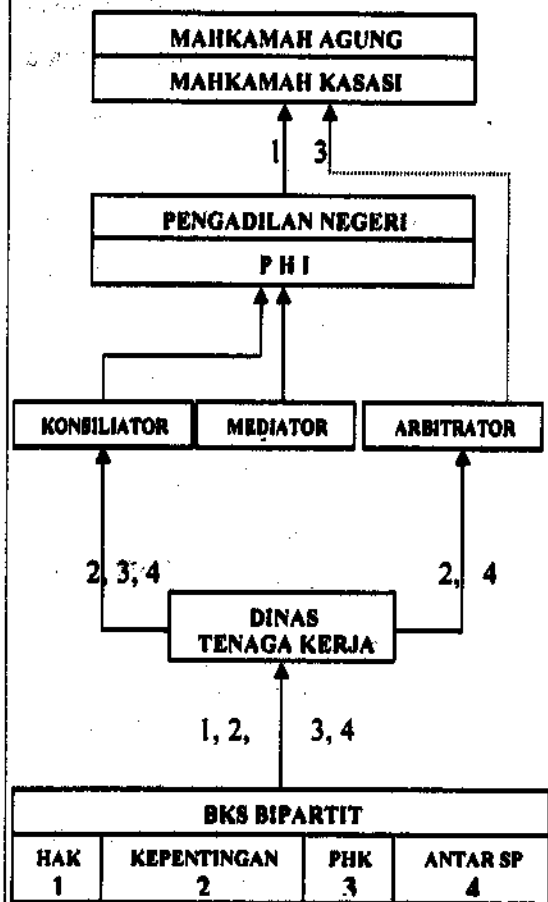
Bila pihak yang berselisih tidak bersedia menggunakan jasa konsiliasi atau arbitrase, Dinas Tenaga Kerja meminta pegawai perantara untuk memperantarai penyelesaian.

Dengan kata lain, arbitrator berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Keputusan arbitrase bersifat final. Konsiliator berfungsi memfasilitasi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Mediator berfungsi memperantarai keempat jenis perselisihan. Hasil penyelesaian konsiliator dan mediator dituangkan dalam kesepakatan bersama.

Setiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat konsiliasi dan mediasi diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja bersifat final. Keputusan PHI atas perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan banding ke Mahkamah Kasasi di Mahkamah Agung. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat tergantung juga pada efektivitas BKS Bipartit, arbitrase, konsiliasi dan mediasi. Masalah yang dihadapi sekarang ini adalah bahwa sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1, jumlah konsiliator dan mediator hingga akhir tahun 2005 masih sangat terbatas.



**Penyelesaian Perselisihan
Menurut UU. No. 22 Tahun 1957**



**Penyelesaian Perselisihan
Menurut UU. No. 2 Tahun 2004**

Panel : Penyelesaian Perselisihan

Tabel 1
JUMLAH MEDIATOR, KONSILIATOR DAN ARBITER, 2005

NO.	PROVINSI	MEDIATOR	KONSILIATOR	ARBITRATOR
1.	Aceh	6	3	2
2.	Sumatera Utara	46	10	3
3.	Sumatera Barat	18	2	-
4.	Riau	34	3	-
5.	Kepulauan Riau	8	5	1
6.	Sumatera Selatan	31	10	2
7.	Jambi	12	-	-
8.	Bengkulu	9	1	1
9.	Lampung	12	-	-
10.	Bangka Belitung	1	-	2
11.	DKI Jakarta	94	7	1
12.	Banten	25	2	2
13.	Jawa Barat	74	16	6
14.	Jawa Tengah	128	12	3
15.	DI. Yogyakarta	10	5	-
16.	Jawa Timur	64	8	1
17.	Bali	13	9	1
18.	Kalimantan Barat	6	1	1
19.	Kalimantan Selatan	24	2	1
20.	Kalimantan Tengah	7	2	-
21.	Kalimantan Timur	15	3	1
22.	Sulawesi Utara	12	2	1
23.	Gorontalo	2	-	2
24.	Sulawesi Tengah	11	2	-
25.	Sulawesi Selatan	29	7	2
26.	Sulawesi Tenggara	8	1	-
27.	Maluku	4	3	-
28.	Maluku Utara	1	1	1
29.	Nusa Tenggara Barat	5	4	1
30.	Nusa Tenggara Timur	16	2	1
31.	Papua	11	4	9
32.	Irian Jaya Barat	6	5	-
	Jumlah	742	132	45

Sumber : Direktorat Jenderal Hubungan Industrial

1. Manfaat Pengadilan Hubungan Industrial

Dibandingkan dengan UU No. 22 tahun 1957, UU No. 2 tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) lebih menjamin kepastian hukum dan penyelesaian yang lebih cepat. UU No. 2 tahun 2004 antara lain menegaskan hal-hal berikut ini.

- a. Sama halnya dengan UU No. 22 tahun 1957, UU PPHI ini menekankan peranan BKS Bipartit dan mendorong penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat di tingkat bipartit.
- b. Proses pengadilan perselisihan dilakukan hanya melalui dua tahap yaitu oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri dan oleh Majelis Hakim Kasasi yang dibentuk di dan sebagai bagian dari Mahkamah Agung.
- c. PHI sebagai bagian dari Pengadilan Negeri di bawah kekuasaan kehakiman, tidak berdiri sendiri seperti P4D dan P4P. PHI pada tahap awal dilaksanakan baru di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi.

d. Keputusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan mengenai perselisihan antar serikat pekerja bersifat final, tidak dapat dilanjutkan dengan upaya banding ke Pengadilan Tinggi atau Kasasi ke Mahkamah Agung.

e. Keputusan PHI mengenai perselisihan hak dan mengenai perselisihan PHK dapat dilanjutkan langsung dengan upaya kasasi ke Majelis Hakim Kasasi di Mahkamah Agung.

f. Sebelum upaya pengadilan, atas kesepakatan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, mereka dapat memilih jalur mediasi, atau konsiliasi atau arbitrase untuk penyelesaian perselisihan kepentingan. Pihak yang bersengketa dalam perselisihan antar serikat pekerja dapat menyepakati dan memilih arbitrase untuk memutus perselisihan mereka.

g. Berbeda dengan UU No. 22 tahun 1957 yang mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif antara pengusaha dengan serikat pekerja, PHI ini juga mengatur

penyelesaian perselisihan hak, kepentingan dan PHK perorangan antara pengusaha dengan individu atau kelompok individu.

- h. Berbeda dengan UU No. 12 tahun 1964 yang mewajibkan pemutusan hubungan kerja melalui izin P4D atau P4P, perselisihan PHK menurut UU PPHI ini dapat diselesaikan melalui BKS Bipartit, mediasi, konsiliasi, atau PHI hingga Majelis Hakim Kasasi.

2. Badan Kerjasama Bipartit

BKS Bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di BKS Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di BKS Bipartit ditetapkan secara proporsional menurut jumlah anggota. Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di BKS Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di BKS Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih.

Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada PHI di Pengadilan Negeri setempat.

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang, serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di BKS Bipartit yang telah ada.

3. Mediasi oleh Mediator

Di setiap kantor Dinas Tenaga Kerja diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas penawaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, atau atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dapat memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor Pemerintah setempat, untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 10 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama.

Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja.

4. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di Dinas Tenaga Kerja setempat. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi.

Paling lambat dalam 10 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 10 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 30 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

5. Arbitrase oleh Arbitrator

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbitrator, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbitrator, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbitrator, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbitrator tersebut menunjuk arbitrator ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbitrator menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh Pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbitrator, jumlah arbitrator yang akan dipilih, dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbitrator pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbitrator membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbitrator melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbitrator wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbitrator. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbitrator hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat final dan tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbitrase,

salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu;
- b. pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
- c. keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
- d. putusan melampaui kewenangan arbitrator;
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

6. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung. Untuk pertama kali, Pengadilan PHI dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di ibukota provinsi. Secara bertahap, PHI akan dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim,
- b. Hakim Ad-Hoc,
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri.

Di masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim ad-hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbitrator. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti. PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus :

- a. perselisihan hak untuk tingkat pertama;
- b. perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama dan terakhir;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
- d. perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Paling lama 7 hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian perselisihan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis, satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang hakim ad-hoc mewakili unsur asosiasi pengusaha.

Paling lama 7 hari sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan jadwal sidang. Majelis Hakim dapat memanggil pihak-pihak yang berselisih, saksi, dan saksi ahli. Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Paling lama 7 hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila dalam 14 hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan putusan PHI, tidak ada diantara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepanitraan PHI.

7. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan PHI diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat :

- a. Hakim Agung,
- b. Hakim Agung Ad-Hoc, dan
- c. Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung.

Hakim Agung ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Sama halnya dengan hakim ad-hoc, hakim agung ad-hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Agung ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsollator atau arbitrator.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

8. Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Seperti diuraikan di atas, sebagai upaya terakhir mengatasi kebuntuan dalam perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian

perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja dapat memilih cara pemaksaan dengan melakukan pemogokan atau pengusaha melakukan pemaksaan melalui penutupan perusahaan. Pemogokan adalah upaya serikat pekerja untuk menekan dan memaksa pengusaha menerima tuntutan serikat pekerja. Dengan mogok, proses produksi akan berhenti, pengusaha akan mengalami kerugian. Untuk menghindari menanggung kerugian yang semakin besar, pengusaha diharapkan memilih untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja.

Penutupan perusahaan (*lock-out*) adalah upaya pengusaha untuk menekan dan memaksa serikat pekerja menerima syarat-syarat kerja yang ditawarkan pengusaha. Selama penutupan perusahaan, proses produksi memang berhenti, namun pekerja tidak memperoleh upah dan jaminan sosial dari pengusaha. Untuk tetap memperoleh penghasilan, serikat pekerja diharapkan bersedia menerima syarat kerja yang ditawarkan pengusaha.

Selama melakukan pemogokan, pekerja memang tidak menerima upah dari pengusaha. Di negara maju dengan keuangan serikat pekerja yang kuat, serikat pekerja memberikan kompensasi upah kepada pekerja.

Bila dana serikat pekerja tidak kuat, pekerja sendiri harus siap untuk tidak menerima penghasilan apa-apa selama melakukan pemogokan.

Dengan demikian, baik pemogokan maupun penutupan perusahaan, sama-sama merugikan pengusaha dan pekerja dan selanjutnya merugikan masyarakat umum dan negara. Oleh sebab itu, serikat pekerja dan pengusaha selalu dianjurkan untuk tidak memilih cara tersebut akan tetapi melanjutkan dan mengintensifkan negosiasi atau perundingan. Itu pula sebabnya pihak yang bermaksud melaksanakan tindakan pemaksaan sepihak (mogok atau menutup perusahaan) harus terlebih dahulu melalui jalur panjang. Pertama, membuktikan upaya perundingan telah sungguh-sungguh dilakukan dan sudah menghadapi jalan buntu. Kedua, menginformasikan dan mengajukan rencana pemogokan atau penutupan perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja. Tidak boleh melakukan tindakan pemogokan atau penutupan perusahaan sebelum menerima surat tanda terima pemberitahuan rencana dari Dinas Tenaga Kerja.

a. Pemogokan Sebagai Upaya Terakhir

Sebagaimana dikemukakan di atas, pemogokan adalah upaya terakhir dari serikat pekerja untuk memaksa pengusaha memenuhi tuntutan pekerja, setelah berbagai upaya lainnya tidak berhasil baik melalui perundingan secara bipartit, maupun melalui jasa mediasi atau konsiliasi. Harus dapat dibuktikan bahwa serangkaian pertemuan dengan pengusaha telah dilakukan akan tetapi tidak mendatangkan hasil, atau bahwa serikat pekerja dalam paling sedikit 2 kali dalam 2 minggu telah mengundang pengusaha untuk berunding tetapi tidak bersedia memenuhi tawaran atau undangan serikat pekerja.

Dengan demikian, pekerja harus memahami bahwa pemogokan menuntut pengorbanan pekerja. Pemogokan berdampak ketidakpastian penghasilan pekerja. Oleh sebab itu untuk mengambil keputusan merencanakan pemogokan, serikat pekerja harus mendengarkan pendapat anggota-anggotanya. Rencana pemogokan harus diputuskan secara konsensus oleh seluruh anggota. Bila serikat pekerja berkeras memobilisir pemogokan didukung oleh sebagian anggota, pekerja lain tidak boleh dipaksa

ikut mogok, baik yang sudah anggota serikat pekerja, apalagi yang bukan anggota serikat pekerja. Dalam hal demikian, pengusaha dapat tetap melanjutkan produksi dengan mengandalkan pekerja yang tidak mogok. Untuk meningkatkan tekanan terhadap pengusaha, serikat pekerja harus mampu memobilisir sebanyak mungkin pekerja.

Keputusan melakukan pemogokan harus disusun dalam satu Rencana Pemogokan yang antara lain memuat isi tuntutan serikat pekerja, alasan untuk menggelar pemogokan, bentuk kegiatan yang akan dilaksanakan, dan waktu memulai pemogokan. Rencana pemogokan juga secara implisit memuat tanggungjawab serikat pekerja terhadap anggota yang ikut mogok kerja. Rencana pemogokan harus diinformasikan kepada pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja paling sedikit 7 hari sebelum rencana pelaksanaan pemogokan dengan melampirkan bukti-bukti bahwa :

- Telah dilakukan serangkaian perundingan tetapi tidak membuahkan hasil, atau
- dalam 2 x 2 minggu, pengusaha menolak berunding dengan serikat pekerja.

Serikat pekerja dapat menggelar pemogokan setelah menerima tanda pemberitahuan dari Dinas Tenaga Kerja tersebut. Dengan kata lain, serikat pekerja dapat menggelar pemogokan paling cepat satu minggu setelah menerima tanda pendaftaran rencana pemogokan. Dalam jangka waktu tersebut, pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah dapat melakukan pendekatan penyelesaian sehingga rencana pemogokan tidak jadi dilaksanakan.

Selama pekerja melakukan pemogokan, pengusaha tidak wajib membayar upah mereka. Oleh sebab itu serikat pekerja yang menggelar pemogokan seogianya membayar kompensasi bagi pekerja yang ikut mogok. Namun di Indonesia, serikat pekerja pada umumnya belum mampu membayar kompensasi bagi anggotanya. Sebaliknya Pengurus Cabang, Pengurus Daerah atau Pengurus Pusat Serikat Pekerja yang menggalang pemogokan pada umumnya mengambil balas jasa sekitar 10% sampai 20% dari hasil tuntutan pekerja. Hal itu membuat penyelesaian perselisihan sering menjadi tambah sulit. Sementara pekerja sudah dapat menerima tawaran pengusaha, serikat pekerja sering bertahan dengan

tuntutan yang terlalu tinggi untuk mengharapkan bagian yang lebih besar.

Selama serikat pekerja menggelar pemogokan, pengusaha dapat memberhentikan seluruh proses produksi, atau dapat meneruskan produksi bila sebagian pekerja memutuskan tetap bekerja. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan tindakan pembalasan berupa memberhentikan mereka yang mogok dan merekrut pekerja baru.

Bila pengusaha merasa tidak mampu memenuhi tuntutan serikat pekerja dan memutuskan untuk menutup perusahaan, maka maksud tersebut harus segera diinformasikan kepada serikat pekerja dan pemerintah. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya dan terpaksa mencari pekerjaan baru. Pengusaha tidak diperbolehkan kembali melanjutkan usaha yang sama di lokasi yang sama.

Sebagaimana diuraikan di atas, tanpa mengurangi nilai pemogokan sebagai hak dan alat perjuangan pekerja dan serikat pekerja, pemogokan hanya membawakan kerugian bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat. Misalkan serikat pekerja mampu bertahan mogok dalam waktu yang relatif lama, sehingga pengusaha terpaksa mengalah dan memenuhi tuntutan serikat pekerja.

Namun akibat pemogokan tersebut dan tambahan beban yang harus dikeluarkan pengusaha untuk memenuhi tuntutan serikat pekerja, pengusaha akan menanggung rugi atau hanya mampu memperoleh margin keuntungan yang kecil. Dengan kondisi yang demikian, tahun berikutnya serikat pekerja tidak mungkin lagi layak mengajukan tuntutan baru. Kalau serikat pekerja tetap memaksakan tuntutan baru, perusahaan akan bangkrut dan semua akan kehilangan pekerjaan.

Angka pemogokan di Indonesia termasuk tinggi, dan cenderung untuk terus meningkat terutama sejak awal tahun 1990-an. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2, pemogokan meningkat dari 61 kasus dalam tahun 1990 menjadi 273 kasus dalam tahun 2000, akan tetapi turun menjadi 125 kasus dalam tahun 2004. Pekerja yang terlibat dalam pemogokan bertambah dari 31.234 orang dalam tahun 1990 menjadi 126.045 orang dalam tahun 2000, dan turun menjadi 53.321 orang dalam tahun 2004. Dalam periode tersebut jam kerja hilang (*manhours lost*) meningkat dari 262.014 jam kerja menjadi 1,28 juta jam kerja, dan turun menjadi 554.726 jam kerja.

Pemogokan yang berkepanjangan

atau yang berakhir dengan penutupan perusahaan bukan saja merugikan pengusaha dan pekerja, akan tetapi juga mengorbankan kepentingan umum dan negara. Untuk menghindari kerugian seperti itu, Pemerintah sejak awal perselisihan perlu memfasilitasi dialog, saling pengertian dan perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Pada saat kedua belah pihak menghadapi stagnasi, Pemerintah harus secara bijaksana menawarkan titik kompromi atau langsung diminta diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Keputusan PHI wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan serikat pekerja.

b. Penutupan Perusahaan

Untuk memberikan keseimbangan atas hak serikat pekerja melakukan pemogokan, pengusaha juga diberi hak untuk menutup perusahaan sebagai reaksi terhadap tuntutan serikat pekerja yang tidak dapat dipenuhinya. Sama halnya dengan rencana pemogokan, pengusaha harus menyusun rencana penutupan perusahaan yang antara lain memuat isi tuntutan serikat pekerja, alasan-alasan tidak mampu memenuhi tuntutan tersebut, dan upaya yang dilakukan untuk berunding dan dalam perundingan dengan serikat pekerja.

Kemudian, pengusaha memberitahukan rencana tersebut kepada serikat pekerja dan kepada Dinas Tenaga Kerja dengan bukti telah melakukan upaya maksimal berunding dengan serikat pekerja.

Dinas Tenaga Kerja memberikan tanda terima pemberitahuan setelah menghimpun informasi yang diperlukan. Dinas Tenaga Kerja dapat segera melakukan pendekatan kepada kedua pihak yang berselisih supaya berupaya mencapai titik kompromi.

Tabel 2

**JUMLAH KASUS PEMOGOKAN DAN JAM KERJA HILANG
INDONESIA, 2005**

Tahun	Jumlah Kasus	Pekerja Terlibat	Jam Kerja Hilang
1980	100	32,287	328,466
1981	200	54,875	495,144
1982	142	49,525	501,236
1983	96	23,318	295,749
1984	63	10,836	62,906
1985	78	21,148	55,001
1986	75	16,831	117,643
1987	35	8,281	35,664
1988	39	7,544	607,265
1989	19	1,168	29,257
1990	61	31,234	262,014
1991	130	64,474	582,477
1992	251	123,005	1,019,654
1993	195	103,490	966,931
1994	296	147,662	1,421,032
1995	276	126,855	1,300,001
1996	360	221,557	2,497,973
1997	234	144,929	1,250,673
1998	278	152,495	1,550,945
1999	125	48,232	915,105
2000	273	126,045	1,281,242
2001	174	109,845	1,165,032
2002	220	97,325	769,142
2003	161	68,114	643,254
2004	125	53,321	554,726
2005 a)	90	51,508	509,970

Sumber : Direktorat Jenderal Hubungan Industrial

a) sampai Oktober 2005

Bila serikat pekerja dan pengusaha sama-sama bertahan atau sama-sama tidak bersedia mengalah, perusahaan akan ditutup, pekerja akan kehilangan pekerjaannya. Pengusaha tidak diperbolehkan meneruskan perusahaan di lokasi yang sama dengan merekrut pegawai baru.

Tergantung pada dampak penutupan perusahaan terhadap pengusaha dan pekerja serta terhadap kepentingan umum, Pemerintah pada dasarnya dapat melakukan intervensi, yaitu dengan membawa kedua belah pihak kembali ke perundingan dan atau menawarkan bentuk kompromi, atau mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Menghindari Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Kondisi hubungan industrial pada awal tahun 2000-an ini sudah jauh berbeda dengan kondisi pada awal revolusi industri 150 tahun yang lalu bahkan dengan kondisi hubungan industrial 5-10 tahun yang lalu. Pertama, ILO sendiri sebagai lembaga tripartit nasional, terdiri dari wakil-wakil serikat pekerja, pengusaha dan Pemerintah negara-negara di dunia, sudah menerbitkan sejumlah Konvensi dan

Rekomendasi mengenai perlindungan pekerja, yang secara moral wajib dilaksanakan di setiap negara. Kedua, Deklarasi ILO tahun 1998 yang lalu mengenai pelaksanaan hak-hak dasar pekerja termasuk hak berorganisasi dan berunding bersama bagi pekerja dan pengusaha, telah memberikan dampak yang sangat besar bagi perkembangan hubungan industrial di seluruh dunia. Ketiga, baik karena pengaruh ILO tersebut maupun karena gerakan serikat pekerja di tingkat nasional, masing-masing negara sekarang ini pasti sudah memiliki seperangkat peraturan perundang-undangan, lembaga dan mekanisme kerja melindungi para pekerja dan dunia usaha dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak lain. Tiap negara pasti sudah memiliki lembaga dan mekanisme dialog, perundingan dan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja. Keempat, baik pengusaha maupun para pimpinan serikat pekerja sekarang ini sudah semakin berpikiran luas. Para pengusaha pada umumnya sudah menaruh perhatian pada perbaikan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja. Para pimpinan serikat pekerja tidak sekedar

mengandalkan kekuatan otot akan tetapi sudah semakin mengandalkan kemampuan intelektual dan profesionalisme. Kelima, semakin disadari bahwa pemogokan dan penutupan perusahaan selalu menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Oleh sebab itu, ke depan pimpinan serikat pekerja yang efektif dan berpengaruh bukanlah pimpinan yang mampu menggelar demonstrasi dan pemogokan yang berkepanjangan, akan tetapi pemimpin yang dapat menyelesaikan perselisihan melalui dialog dan negosiasi.

Sebagaimana telah diuraikan di atas, persaingan yang semakin tajam dalam era globalisasi ini menuntut pengusaha dan serikat pekerja harus sama-sama dan bergandengan tangan meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka, yaitu di satu pihak dengan menyempurnakan sistem kerja dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dan di pihak lain menghindari segala bentuk pertikaian, perselisihan dan pemogokan yang sangat mengganggu kelancaran produksi. Dengan kata lain, semua pihak pengusaha, serikat pekerja, Pemerintah dan masyarakat harus sama-sama menghindari pemogokan dan penutupan perusahaan.

KEPUSTAKAAN

- Asian Productivity Organization, *Industrial Relations and Labour Management Consultation : Asian Experiences*. Tokyo : APO, 1991.
- Bamber, Greg J., and Russel D. Lansbury, Editors, *International and Comparative Industrial Relations*. St. Leonards, Australia : Allen & Unwin, 1993.
- Fleiser, Belton M., *Labour Economics : Theory and Evidence*. New Jersey : Prentice-Hall, 1970.
- Mayer, Peter and Erwin Schwelsshelm, *The modernization of industrial relations in Germany*. Seoul : Friedrich Ebert Stiftung, 2000.
- Rees, Albert. *The Economics of Work and Pay*. New York : Harper & Rom Publisher, 1973.
- Shirai, Taishiro, *Japanese Industrial Relations*. Tokyo : The Japan Institute of Labour, 2000.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 1998.
- , *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Edisi Kedua. Jakarta : Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 1992.
- , *Trade Unionism in Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 1995.
- , *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2000.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003
- , *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta : HIPSMI, 2004.
- , *Labour Administration in Indonesia*. Jakarta : ILO/USA Declaration Project, 2006