

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NOMOR 13 K/PDT.SUS-PHI/2015 TENTANG MOGOK KERJA YANG
MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Abdul Hadi
Universitas Pamulang
hadi.unpam@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan kerja yang dilakukan setelah adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tidak menjamin hubungan antara pekerja dengan pengusaha berjalan seperti yang diharapkan. Pekerja karena tuntutan ekonomi berpandangan kepada kesejahteraan kerja, sedangkan pengusaha lebih berprioritas kepada produktifitas serta sekecil mungkin meminimalisir biaya produksi. Dengan dua pandangan yang berbeda ini, perselisihan antara pekerja dengan pengusaha akan sulit dihindari. Penelitian ini menganalisis bagaimana bentuk putusan Mahkamah Agung Nomor 13 K/Pdt.Sus PHI/2015 tentang mogok kerja yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Kemudian bagaimana bentuk mogok kerja yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif empiris dengan pendekatan preskripsi yang tujuannya memberikan petunjuk. Data primer dalam penelitian ini adalah berdasarkan salinan putusan Nomor 13K/Pdt. Sus-PHI/2015. Data-data sekunder adalah berdasarkan kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan penelitian, seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal dan sebagainya. Berdasarkan penelitian tersebut, bentuk putusan Mahkamah Agung Nomor 13 K/Pdt.Sus-PHI/2015 menyatakan pengusaha secara sah dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan menghukum pengusaha membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 156 Ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk mogok kerja yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja adalah mogok kerja tidak sah yaitu bukan akibat gagalnya perundingan, tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan juga instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, pemberitahuan itu kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja, pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Ayat 2 Huruf a, b, c, dan d Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Mogok Kerja, Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan



I. Pendahuluan

a. Latar Belakang

Perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa pada saat itu. Pada saat pemerintahan orde baru, segala peringatan hari buruh tidak diperingati sebagai bentuk representasi peranan buruh dalam ekonomi, tetapi dipandang gerakan yang berhubungan dengan paham komunis yang membahayakan keamanan negara. Memasuki era reformasi yang semula akan diharapkan membangun kondisi hukum, sosial, politik dan ekonomi namun hingga saat ini manfaatnya belum dapat dirasakan oleh kelas pekerja. Tekanan terhadap pertumbuhan ekonomi membuat perusahaan menjadi simbol ekonomi yang dominan, yang selalu menjadi anti-tesis dalam segala upaya perlindungan hukum terhadap pekerja.

Tidak dapat dipungkiri, terjadi dua pandangan yang berbeda antara pengusaha dan pihak pekerja. Satu sisi pekerja ingin mendapatkan pekerjaan yang ringan dengan pendapatan yang banyak, namun disisi lain pengusaha ingin memberikan upah yang sedikit dan berharap produktifitas yang tinggi dan memperoleh keuntungan yang besar.¹

Kontradiksi kepentingan di antara pekerja dengan pengusaha secara ekonomi sosial menimbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja, sehingga menimbulkan posisi yang tidak semitrikal antara keduanya. Dalam konteks inilah kemudian hukum dijadikan sarana untuk memberikan konsekwensi hubungan kerja antara hak dan kewajiban yang harus dijaga dan dilindungi.

Adanya peraturan Undang-Undang ditujukan untuk pengendalian. Pemberi kerja maupun yang diberikan pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau harus menundukan diri kepada segala ketentuan yang berlaku, harus bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan

¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 2.



masing-masing sesuai tugas dan wewenang, sehingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.²

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara dua pihak yaitu pengusaha dengan pekerja dengan suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.³

Meskipun perjanjian kerja mengikat para pihak, dalam pelaksanaannya sering berjalan tidak seperti yang diharapkan. Misalnya proses pembentukan Perjanjian Kerja Bersama, merupakan proses yang amat sensitif dalam suatu hubungan kerja. Dengan adanya pertimbangan dan pandangan yang berbeda membuat masing-masing pihak menunjukkan sikap tidak puas dengan tidak jarang pekerja melakukan mogok kerja dan dilakukannya tindakan balasan berupa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Pada hakikatnya mogok kerja adalah hak dasar bagi pekerja selama dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Dengan demikian, sah atau tidaknya mogok kerja sangat berkaitan dengan kelangsungan hubungan kerja. Mogok kerja yang dilakukan tidak sah dapat mengakibatkan pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir serta tidak berhak atas upah. Pekerja yang dianggap mangkir tidak memenuhi panggilan dari pengusaha maka dianggap mengundurkan diri. Kasus mogok kerja yang berakhir pemutusan hubungan kerja memang sering terjadi, mogok kerja yang melibatkan banyak pekerja dan berlangsung lama dapat menyebabkan perusahaan banyak menanggung kerugian. Sehingga pemutusan hubungan kerja menjadi solusi yang diambil pengusaha dalam menghadapi potensi kerugian dari mogok kerja tersebut.

² G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 1998), hlm. 13.

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 50.



Dengan demikian dan juga berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan ini dalam penulisan hukum berjudul "**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 13 K / PDT. SUS - PHI / 2015 TENTANG MOGOK KERJA YANG MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG - UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**".

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk putusan Mahkamah Agung Nomor 13 K/Pdt.Sus PHI/2015 tentang mogok kerja yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimanakah bentuk mogok kerja yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

II. KAJIAN TEORI

Menurut Hugo Krabbe, teori kedaulatan hukum (*Rechts Souvereiniteit Theory*) adalah "*aldus moet ook van recht de heerscappij gezocht worden in de reactie van het rechtsgevoel, en ligt dus het gezag niet buiten maar in den mens*".⁴ Pendapat Krabbe telah menjelaskan, demikian halnya dengan kekuasaan hukum yang harus kami cari dalam suatu reaksi perasaan hukum dimana kekuasaan hukum itu tidak terletak di luar tetapi di dalam manusia. Kebebasan berkontrak dalam melakukan perjanjian merupakan bentuk dari adanya kedaulatan hukum yang dimiliki setiap individu dalam melakukan perbuatan hukum.

⁴ L. J. Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 168.



Dalam Teori *Pacta Sunt Servanda*, suatu kontrak yang mengikat para pihak mengikatnya sama dengan Undang-Undang yang dibuat oleh parlemen (bersama dengan pemerintah) tetapi *pacta sunt servanda* berlaku hanya sebagai sebuah teori dasar (*grand theory*) artinya ketika diwujudkan dalam praktik maka diperlukan berbagai penafsiran dan penyesuaian.⁵

Menurut John Rawls, bahwa "teori keadilan (*Justice as fairness*) yang memadai harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, dimana asas keadilan yang dipilih harus merupakan hasil kesepakatan bersama semua person yang bebas, rasional dan sederajat."⁶ Dengan demikian, teori keadilan itu mampu menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban secara adil kepada semua orang, oleh karenanya setiap teori keadilan hukum yang tidak berbasis kontraktual harus dikesampingkan demi kepentingan keadilan itu sendiri.

Menurut Roscoe Pound, pada teori perlindungan hukum (*Sociological Jurisprudence*) bahwa kepentingan manusia terbagi menjadi 3 (tiga) macam kepentingan yaitu ialah "*public interest* (kepentingan umum), *sosial interest* (kepentingan masyarakat), dan *privat interest* (kepentingan individual)".⁷ Kepentingan umum (*public interest*) yang utama "meliputi kepentingan dari suatu negara sebagai badan hukum dalam mempertahankan kepribadian dan substansinya meliputi juga kepentingan negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat".⁸

Ada enam kepentingan masyarakat (*sosial interest*) yaitu antara lain kepentingan masyarakat kepentingan keselamatan umum, kepentingan lembaga sosial, kepentingan masyarakat terhadap kerusakan moral, kepentingan masyarakat dalam pemeliharaan sumber sosial, kepentingan masyarakat dalam kemajuan umum dan kepentingan masyarakat dalam kehidupan manusia secara individual.⁹

⁵ Munir Fuady, *Teori - Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 226.

⁶ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Bisnis)*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 66.

⁷ Salim HS dan Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 266.

⁸ *Ibid*, hlm. 267.

⁹ *Ibid*, hlm. 268.



Ada 3 (tiga) kepentingan individual (*privat interest*), yaitu antara lain "kepentingan kepribadian (*interests of personality*), misal seperti kebebasan mengemukakan pendapat, kepentingan hubungan rumah tangga (*interests in domestic*) seperti perlindungan perkawinan dan juga kepentingan substansi (*interests of substance*) seperti kemerdekaan industri dan kontrak".¹⁰

III. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian normatif empiris yaitu metode penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan kebenaran hukum dengan melakukan verifikasi terhadap kebenaran empiris dengan metode pendekatan preskripsi, yaitu adalah metode yang tujuannya memberikan petunjuk yang bergantung kepada peraturan-peraturan resmi.

1. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer yang penulis dapatkan dalam penelitian ini adalah berupa salinan putusan Mahkamah Agung Nomor 13K / Pdt.Sus-PHI / 2015 tentang mogok kerja yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja yang penulis peroleh dari Mahkamah Agung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang penulis dapatkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan kepustakaan, misalnya seperti buku-buku, *ensiklopedia* dan peraturan perundang-undangan, artikel-artikel, jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

2. Metode Analisis Data

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul. Data yang terkumpul tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis preskriptif, yaitu data-data yang terkumpul itu disusun untuk memberikan petunjuk dan pada akhirnya diambil suatu kesimpulan.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 269.



IV. PEMBAHASAN

1. Mogok Kerja

Mogok kerja terdiri atas 2 (dua) unsur yaitu mogok dan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan mogok kerja yaitu "menghentikan kegiatan atau pekerjaan karena adanya suatu tuntutan yang tidak dipenuhi pihak perusahaan atau tempat bekerja".¹¹ Menurut *Black's Law Dictionary* atau kamus hukum dasar yang berlaku di Amerika Serikat, bahwa mogok kerja adalah "*The act of a body of workmen employed by the same master, in stoping work all together at a prearranged time, and refusing to continue until higher wages, or shorter time, or some other concession is granted to them by the employer*".¹² Mogok kerja adalah aksi yang dilakukan organisasi pekerja atau perwakilan ditempat kerja dengan melakukan penghentian kerja secara bersama-sama dalam waktu yang telah ditentukan sampai tuntutan mereka dipenuhi pengusaha.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 23 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja Tidak Sah bahwa yang dimaksud dengan mogok kerja adalah tindakan pekerja / buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama - sama oleh serikat pekerja / serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mogok memiliki dua fungsi penting, pertama adalah sebagai sarana mengungkapkan pendapat / pandangan pekerja / buruh. Dalam artian mogok adalah bentuk protes yang bersifat demokratis, sama halnya dengan hak melakukan demonstrasi atau mengungkapkan kebebasan menyatakan pendapat / pandangan melalui pers. Kedua, ialah untuk mengembalikan atau memperoleh keseimbangan / kesetaraan dalam posisi tawar antara pengusaha dengan pekerja / buruh.¹³

¹¹ KBBI Online, *Mogok Kerja*, <http://www.kbbi.web.id>, diakses tanggal 11 Mei 2013.

¹² *Black's Law Dictionary, Strike*, <http://www.black's law dictionary.com>, diakses tanggal 27 Mei 2013.

¹³ Guus Heerma van Voss, et. all, *Bab - Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Larasan, 2012), hlm. 43.



Sasaran mogok kerja jika dilihat dari tujuan dibentuknya organisasi pekerja adalah "untuk meningkatkan dan juga mempertahankan kepentingan pekerja / buruh, tujuan ini dinilai sangat jelas serta prinsip ini pula yang membedakan antara organisasi pekerja dengan organisasi lainnya".¹⁴ Apabila ditinjau berdasarkan dari sisi tujuan dilakukannya mogok kerja, maka dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori, yaitu antara lain :

- a. Untuk memperoleh jaminan hidup / perbaikan lingkungan dan kondisi kerja (ditilik dalam hubungannya dengan pekerjaan) ;
- b. Untuk mencari jaminan dan pengembangan hak - hak berserikat bagi serikat pekerja / buruh (ditilik dari keberadaan serikat pekerja) ;
- c. Untuk mendukung aksi politik (jika ada kaitannya dengan masalah politik).¹⁵

Tujuan kategori pertama dan kedua untuk memperoleh jaminan hidup pekerja, tindakan mogok kerja tersebut adalah sah. Namun untuk kategori ketiga yang berkaitan dengan politik, ada dua pendapat tentang mogok kerja yang berbeda, yaitu pertama bahwa mogok kerja sebagai aksi kepentingan politik seperti mendukung pemilihan pimpinan tingkat daerah atau ditingkat pusat, maka jelas tidak ada kaitannya dengan kepentingan pekerja / buruh. Pendapat kedua, mogok kerja yang bersifat toleransi atau kesetiakawanan atau simpati kepada kepentingan politik dari suatu keadaan tertentu yang berkaitan dengan pekerja secara langsung.

a. Mogok Kerja Alasan Politik

Menurut Komite Kebebasan Berserikat, "mogok kerja yang bersifat politis murni tidak masuk kepada ruang lingkup prinsip - prinsip kebebasan berserikat".¹⁶ Menurut Komite Kebebasan Berserikat ILO (*ILO Committee Freedom of Association*) dan Komite Ahli ILO (*ILO Committee of Expert*) menyatakan bahwa "hak mogok harus ada kaitannya dengan Perselisihan

¹⁴ Bernard Gernigon, et. all, *Dasar Dasar perhatian ILO Tentang Hak Mogok (Alih Bahasa ILO Jakarta)*, (Jakarta: Publikasi ILO, 2012), hlm. 13.

¹⁵ Saifuddin Bachrun dan Naufal Mahfudz Ismail, *Kiat Mengelola Mogok Kerja dan Demo*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2012), hlm. 55.

¹⁶ Bernard Gernigon, et. all, *Op. Cit*, hlm. 15.



Hubungan Industrial, umumnya dapat diselesaikan dengan penandatanganan kesepakatan, kecuali adanya hal khusus melalui jalur pengadilan".¹⁷ Oleh karena itu, mogok karena alasan politik murni tidak termasuk dalam ruang lingkup prinsip kebebasan berserikat dalam persoalan mogok kerja.

b. Mogok Kerja Alasan Kesetiakawanan atau Simpati

Pada mogok kesetiakawanan atau simpati, permasalahannya adalah apakah pekerja dapat menyatakan mogok karena alasan pekerjaan, atau sosial dan ekonomi yang dapat mempengaruhi mereka secara langsung. Survei Umum Komite Ahli (*Committee of Experts*) memberikan definisi mogok simpati, merupakan "aktivitas pekerja yang keluar untuk memberi dukungan mereka terhadap aksi mogok yang lain".¹⁸ Aksi mogok simpati menyebabkan penyalahgunaan dan para pekerja harus mampu mengambil tindakan tersebut selama aksi mogok yang mereka dukung tersebut adalah aksi mogok yang sah. Menurut Komite Kebebasan Berserikat pekerja yang akan melakukan mogok memberitahukan pada lembaga ketenagakerjaan. "Hal ini untuk menjaga keselamatan serta mencegah kemungkinan adanya provokator atau perusuh yang masuk ke tempat kerja".¹⁹ Komite Kebebasan Berserikat memberikan pendapat bahwa walaupun dengan berbagai alasan untuk membatasi ataupun melarang mogok kesetiakawanan / simpati, hal ini dianggap sebagai hambatan yang serius. Larangan pada pelaksanaan mogok kesetiakawanan akan menimbulkan kerancuan bagi pekerja. Pekerja / buruh dibenarkan apabila mereka melakukan pemogokan yang dapat dibenarkan oleh hukum (legal).

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah "peristiwa yang tidak diharapkan terutama oleh pekerja, mengingat akibat pemutusan hubungan kerja adalah awal dari kesengsaraan pekerja dengan berkurang dan hilang penghasilan

¹⁷ *Ibid*, hlm. 15.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 15.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 16.



pekerja untuk dirinya dan keluarganya".²⁰ Dalam Pasal 1 Angka 25 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dengan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi 4 (empat) macam yaitu pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja / buruh, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, dan pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan.

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja adanya putusan pengadilan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap, adanya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja / buruh

Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat, mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat - lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan kedinasan, tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Alasan pengusaha yang dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan pekerja baik kesalahan ringan atau kesalahan berat yang dilakukan pekerja. Adapun kesalahan ringan sebagai berikut :

- 1). Setelah 3 (tiga) kali berturut - turut pekerja menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam

²⁰ Retna Pratiwi, *Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK Dalam Beberapa Periode)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 7.



perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama atau peraturan perusahaan yang telah disepakati ;

- 2). Dengan sengaja atau karena kelalaian mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga tidak bisa menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya ;
- 3). Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada ;
- 4). Melanggar ketentuan yang ditetapkan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang telah disepakati.

Adapun kesalahan berat yang dilakukan pekerja sehingga dijadikan alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja diatur Pasal 158 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1). Penipuan, pencurian, dan penggelapan terhadap barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha ;
- 2). Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga dapat merugikan perusahaan atau kepentingan Negara ;
- 3). Mabuk, minum - minuman keras yang memabukan, madat, memakai obat bius atau penyalahgunaan obat - obatan terlarang atau perangsang lain yang dilarang ketentuan perundang - undangan tempat kerja serta di tempat - tempat yang ditetapkan perusahaan ;
- 4). Melakukan perbuatan asusila, melakukan perjudian di tempat kerja ;
- 5). Menyerang, menganiaya, mengancam, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja ;
- 6). Membujuk pengusaha atau teman sekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang - undangan yang berlaku ;
- 7). Dengan ceroboh ataupun dengan sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan ;



- 8). Dengan ceroboh ataupun dengan sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja ;
- 9). Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara ;
- 10). Melakukan perbuatan lain dilingkungan perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

d. Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan

Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan baik putusan Pengadilan Negeri akibat kesalahan berat yang dilakukan pekerja yang telah memiliki kekuatan hukum tetap atau karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang diakibatkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan melalui proses sebagai berikut :

a. Bipartit

Pasal 1 Angka 10 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bipartit adalah perundingan antara pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b. Mediasi

Pasal 1 Angka 11 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan juga perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Pengadilan Hubungan Industrial dan Upaya Kasasi Mahkamah Agung



Berdasarkan Pasal 56 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, proses pemeriksaan perkara Perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- 1). Tingkat pertama pada perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga para pihak dapat melanjutkan ke tingkat kasasi ke Mahkamah Agung ;
- 2). Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.
3. Analisa dan Hasil Penelitian
 - a. Kronologis Kasus

Hubungan kerja antara perusahaan PT. Sinar Antjol dan Pekerja diatur berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama tanggal 15 April 2010 berlaku tanggal 16 April 2010 sampai 15 April 2012. Perjanjian Kerja Bersama telah sepakat di perpanjang dari tanggal 18 Januari 2013 sampai terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama baru. Perselisihan meruncing saat Pekerja melakukan mogok kerja tanggal 4 November 2013. Gagal perundingan seperti yang disyaratkan Pasal 137 diatas secara yuridis tidak terpenuhi, karena pada tanggal 7 dan 12 November 2013 para pihak masih melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Kemudian mogok kerja berlanjut tanggal 13 sampai 16 November 2013 diikuti oleh mayoritas pekerja. Tanggal 4 dan 11 Desember 2013 telah dilakukan perundingan bipartit namun tidak tercapai kesepakatan. Dengan tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka perundingan dilanjutkan ke sidang mediasi, Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan anjuran tertulis Nomor 560/112/Disnakertrans, tanggal 7 Januari 2014 yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dibutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan tidak tercapainya perundingan mediasi, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial telah memutuskan melalui Putusan



Nomor 06/PHI.G/2014/PN.Srg, dengan putusan menghukum Perusahaan untuk mempekerjakan kembali Para Pekerja pada jabatan dan tempat kerja semula. Dengan putusan tersebut maka Perusahaan mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 2 September 2014.

b. Pertimbangan Hukum Mahkamah Agung

Mogok kerja yang dilakukan adalah bukan akibat gagal perundingan atau tuntutan normative yang belum dijalankan pihak perusahaan, namun mogok kerja dilakukan mengenai tuntutan untuk perubahan perjanjian kerja bersama. Padahal perjanjian kerja bersama periode 2010-2012 tetap berlaku berdasarkan kesepakatan tanggal 18 Januari 2013. Dengan demikian, maka pekerja melanggar ketentuan tentang syarat mogok kerja sebagaimana diatur Pasal 137 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena tetap melakukan mogok kerja pada tanggal 13 - 16 November 2013. Padahal tanggal 12 November 2013 sebelum mogok kerja, Perusahaan telah memberikan *Briefing*. Tanggal 13 November 2013 pada saat mogok kerja, perusahaan melakukan pemanggilan agar tetap bekerja dengan pengumuman berupa spanduk yang dipasang dilokasi mogok kerja, tetapi pekerja tetap mogok kerja tanggal 16 November 2013 bahkan sejak tanggal 3 September 2013 pekerja sudah melakukan mogok kerja.

Dengan demikian pekerja melanggar ketentuan pelanggaran disiplin kerja dengan menolak perintah untuk bekerja. Sebagaimana Pasal 67 ayat 11 PKB *Jo* Pasal 137 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berakibat Termohon Kasasi dapat di PHK dengan mendapatkan hak - haknya, seperti Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai pada ketentuan Pasal 156 Ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 3 serta Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan pertimbangan tersebut, maka Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dan sekaligus membatalkan



Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No. 06/PHI.G/2014/PN. Srg., tanggal 20 Agustus 2014.

c. Putusan Hukum Mahkamah Agung

Mengadili, mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi, serta membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No. 06/PHI.G/2014/PN.Srg, pada tanggal 20 Agustus 2014. Menyatakan Pemohon Kasasi secara sah dapat melakukan PHK kepada Para Termohon Kasasi dengan menghukum Pemohon Kasasi membayar Uang Pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3 dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menghukum Para Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

d. Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Agung No 13 K/Pdt.Sus-PHI/2015 Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada hakikatnya, mogok kerja adalah hak dasar bagi pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh selama dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagal perundingan, sebagaimana ketentuan Pasal 137 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, mogok kerja merupakan hak dasar, sudah pasti adanya ketentuan - ketentuan yang harus dipenuhi baik sebelum atau pada waktu melakukan mogok kerja tersebut. Adapun hal - hal yang harus dipenuhi saat melakukan mogok kerja dapat dilihat pada Pasal 139 dan Pasal 140 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada ketentuan Pasal 139 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja / buruh yang bekerja pada perusahaan melayani kepentingan umum dan / atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa hingga tidak mengganggu kepentingan



umum dan / atau membahayakan keselamatan orang lain. Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 140 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- 1). Sekurang - kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis pada pengusaha dan juga instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat ;
- 2). Pemberitahuan sebagaimana yang dimaksud ayat 1 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 ;
 - d) Tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing - masing ketua, sekretaris serikat pekerja / serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- 3). Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja / buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat 2 ditandatangani oleh perwakilan pekerja / buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan atau penanggung jawab mogok kerja.
- 4). Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat 1, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a) Melarang pekerja buruh yang mogok kerja berada dilokasi kegiatan proses produksi ;
 - b) Apabila dianggap perlu melarang pekerja / buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan.

Dari ketentuan diatas jelas, bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 137, Pasal 139, dan Pasal 140 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dipastikan mogok



kerja yang dilakukan adalah *illegal* atau tidak sah. Ketentuan - ketentuan diatas bukan bersifat sendiri - sendiri atau alternatif tetapi bersifat kumulatif, artinya pasal 139 dan Pasal 140 hanya dapat dilaksanakan jika unsur - unsur dari Pasal 137 mutlak terpenuhi, seperti:

- 1). Mogok kerja hak dasar pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh ;
- 2). Mogok kerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai ;
- 3). Mogok kerja dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Dari 3 (tiga) unsur syarat - syarat pelaksanaan mogok kerja tersebut, satu unsur saja syarat pelaksanaan mogok kerja tersebut tidak terpenuhi maka pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan. Ketentuan Pasal 142 Ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah. Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor KEP 232 /MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, menjelaskan mengenai mogok kerja seperti apa yang dikatakan tidak sah itu. Berdasar Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor KEP 232 / MEN / 2003 mogok kerja dikatakan tidak sah apabila dilakukan sebagai berikut:

- 1). Bukan akibat gagalnya perundingan ;
- 2). Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ;
- 3). Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja ;
- 4). Isi Pemberitahuan yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Ayat 2 Huruf a, b, c, dan d Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan ketentuan diatas, maka akibat hukum dari mogok kerja yang



dilakukan secara tidak sah diatur dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor KEP 232 / MEN / 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Akibat hukum mogok kerja yang dikatakan tidak sah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1). Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir ;
- 2). Pemanggilan kembali kerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud pada Ayat 1 dilakukan pengusaha 2 kali berturut - turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut tertulis ;
- 3). Pekerja / buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada Ayat 2 maka dianggap mengundurkan diri.

Berdasarkan kajian yuridis diatas, jika dihubungkan dengan putusan Mahkamah Agung No. 13 K / Pdt. Sus - PHI / 2015 bahwa peristiwa mogok kerja telah dibuktikan pada persidangan dan mendapatkan hasil bahwa mogok kerja yang dilakukan adalah tidak sah atau *illegal*, karena selain mogok kerja yang dilakukan bukan akibat gagal perundingan atau tuntutan normatif yang belum dijalankan oleh pihak perusahaan akan tetapi tuntutan untuk melakukan perubahan perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perusahaan telah memberikan *Briefing* dan melakukan pemanggilan kepada pekerja untuk tetap bekerja dengan pengumuman berupa spanduk dipasang dilokasi mogok kerja, tetapi pekerja tetap mogok kerja. Dengan demikian, dinyatakan bahwa para pekerja dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri, sehingga secara otomatis uang yang diterima pekerja yang mengundurkan diri hanya pesangon sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, Penghargaan Masa Kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3 dan Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Bentuk putusan Mahkamah Agung Nomor 13 K/Pdt Sus - PHI 2015 tentang mogok kerja yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja adalah mogok kerja bukan akibat gagal perundingan. Mogok kerja pada kasus PT. Sinar Antjol adalah mogok kerja berkaitan dengan tuntutan perubahan perjanjian kerja bersama. Mogok kerja melanggar Pasal 137 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial Serang No. 06 / PHI.G/2014/ PN. Srg dan menyatakan pengusaha secara sah melakukan PHK pada pekerja dengan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
2. Bentuk mogok kerja yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah. Kepmenaker No. KEP 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, mogok kerja yang dilakukan dikualifikasikan sebagai mangkir. Pengusaha wajib memanggil pekerja sebanyak 2 kali dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dengan pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja yang tidak memenuhi panggilan minimal 2 (dua) kali tersebut dianggap mengundurkan diri.

b. Saran

1. Dalam melakukan mogok kerja hendaknya pekerja merencanakannya secara matang dan hati - hati. Jangan hanya karena salah satu prosedur saja tentang mogok kerja tidak terpenuhi mengakibatkan kerugian bagi pihak pekerja sendiri. Mogok kerja hendaknya dijadikan upaya terakhir (*ultimum remedium*) dalam menyampaikan tuntutan, dilakukan secara sukarela, tidak memaksa pekerja lain untuk melakukan mogok kerja dengan cara yang indisipliner, agar solidaritas dan keabsahan mogok kerja lebih terjamin.



2. Dalam terjadinya mogok kerja hendaknya semua pihak baik pekerja maupun pengusaha menundukan kepada segala ketentuan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Meskipun mogok kerja diakui secara formal, bukan berarti mogok kerja merupakan alat untuk memaksakan kehendak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Bisnis)*, Jakarta, Kencana, 2013.
- Bernard Gernigon, et. all, *Dasar Dasar perhatian ILO Tentang Hak Mogok (Alih Bahasa ILO Jakarta)*, Jakarta, Publikasi ILO, 2012.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafindo, 1998.
- Guus Heerma van Voss, et. all, *Bab - Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta, Pustaka Larasan, 2012.
- L. J. Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2004.
- Munir Fuady, *Teori - Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta, Kencana, 2013.
- Retna Pratiwi, *Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK Dalam Beberapa Periode)*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007.
- Saifuddin Bachrun dan Naufal Mahfudz Ismail, *Kiat Mengelola Mogok Kerja dan Demo*, Jakarta, PPM Manajemen, 2012.
- Salim HS dan Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2012.



Peraturan Perundang - Undangan

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kepmenaker Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Internet

Black's Law Dictionary, Strike, <http://www.black's law dictionary.com>, diakses tanggal 27 Mei 2013.

KBBI Online, Mogok Kerja, <http://www.kbbi.web.id>, diakses tanggal 11 Mei 2013.

