

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian di Indonesia saat ini berkembang secara pesat. Perusahaan-perusahaan bermunculan dan bersaing secara ketat di pasar global. Perusahaan-perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan keuntungan dengan cara yang efisien. Pengusaha harus mampu berbiaya produksi rendah untuk meningkatkan daya saingnya di pasar global.

Perusahaan memiliki dua unsur yakni unsur pengusaha dan unsur pekerja. Keduanya tidak dapat lepas dan saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa dari para pekerja dan pekerja mengharapkan upah dari pengusaha. Biaya produksi rendah yang ingin dicapai oleh perusahaan terkadang mengakibatkan ditekannya hak-hak pekerja. Pekerja tidak diletakkan sebagai faktor utama dalam proses ekonomi, melainkan hanya dianggap sebagai salah satu unsur dari proses produksi.

Kepentingan yang berbeda antara pengusaha dengan pekerja/buruh terkadang menjadi sumber konflik atau perselisihan. Perselisihan seringkali terjadi karena pengusaha hanya memandang pekerja/buruh sebagai faktor produksi semata. Pekerja di sisi lain juga tidak memiliki *sense of belonging* atau rasa memiliki terhadap perusahaan dimana pekerja bekerja. Pekerja/buruh cenderung ingin mendapatkan upah yang besar tanpa harus bekerja keras.

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) adalah:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan”.

Perselisihan hubungan industrial kadang kala diikuti dengan tindakan mogok kerja. Pekerja secara bersama-sama atau serikat pekerja maupun pengusaha dapat melakukan “tindakan” dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial. “Tindakan” yang dilakukan pengusaha dapat berupa penutupan perusahaan (*lock out*) dan “tindakan” yang dilakukan oleh serikat pekerja atau pekerja/buruh secara kolektif dapat berupa mogok kerja (*strike*).¹

Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mogok kerja adalah: “Hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”. Sah berarti mengikuti prosedur yang diatur dalam undang-undang. Tertib dan damai berarti tidak mengganggu keamanan dan

¹ Ari Hermawan, *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*, Udayana University, Bali, 2013, hlm. 2

ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau masyarakat.

Mogok kerja sangat terkait dengan upah dan lebih jauh dapat berakibat terhadap kelangsungan hubungan kerja. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku dapat mengakibatkan pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir. Pekerja/buruh yang mangkir tidak berhak atas upah. Pekerja/buruh yang dianggap mangkir dan tidak memenuhi panggilan dari pengusaha maka akan dianggap mengundurkan diri.

Kasus mogok kerja yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja telah kerap kali terjadi. Mogok kerja yang melibatkan banyak pekerja serta berlangsung terlalu lama menyebabkan perusahaan harus menanggung kerugian. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu sikap yang diambil oleh pengusaha dalam menghadapi potensi kerugian dari mogok kerja.

Jika kita mengamati berita melalui media cetak, televisi, atau pun dilingkungan tempat kita sendiri banyak sengketa yang terjadi antara para pekerja dan pengusaha tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam Undang-Undang yang sudah berlaku semestinya, salah satu contoh yang paling marak akhir-akhir ini adalah kasus pemutusan hubungan kerja akibat pekerja yang menuntut hak normatifnya sebagai seorang pekerja/buruh yaitu “mogok kerja”, akibat mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh yang dianggap merugikan perusahaan akhirnya pengusaha melakukan

pemutusan hubungan kerja atau yang sering disingkat PHK, dilakukan secara sepihak oleh para pengusaha terhadap pelaku mogok kerja, padahal hal tersebut jelas melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan alasan itulah itulah peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“TINJAUAN YURIDIS MOGOK KERJA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja bisa dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan ?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan mogok kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah mogok kerja bisa dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap para buruh/pekerjanya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum yang diberikan kepada para pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat melakukan mogok kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sumbangan pemikiran bagi pengembangan dan pengkajian Ilmu Hukum, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat adanya mogok kerja.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan, membantu, dan memberikan acuan bagi pengusaha, pekerja, para penegak hukum, peneliti, dan segala pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, serta pemutusan hubungan kerja.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1.5.1.1 Pengertian Perjanjian

Suatu perjanjian adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau duapihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Selain itu merupakan suatu peristiwa hukum di mana seorang berjanji kepadaseorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakansesuatu hal. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “*Semua*

perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya ”.

1.5.1.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Salah satu perjanjian yang harus dilaksanakan adalah perjanjian kerja. F.X. Djumiadly menyebutkan tiga unsur perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Orang yang diperintah orang lain;
2. Penunaian kerja;
3. Upah.²

Perjanjian kerja, menurut undang-undang ini perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan. Apabila perjanjian dibuat secara tertulis, hal-hal yang harus dimuat adalah :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah atau pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusahadan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

² Jono Bambang, *Hukum Ketengakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 110

Unsur perjanjian kerja Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. Di bawah perintah/*gezag ver houding*
3. Adanya upah tertentu/*loon*;
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (ada tanpabatas waktu pension/pension atas berdasarkan waktu tertentu).³

Pakar Hukum perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof, Mr. M.G. Rood, unsur-unsur perjanjian kerja ada 4 syarat yang terdiri dari :

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;
- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan;
- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu;
- d. Adanya unsur *pay* atau upah.⁴

1.5.1.3Asas-Asas Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1338 KUHPPerdata dipakai istilah “semua” yang menunjukkan bahwa perjanjian dimaksudkan secara umum, baik perjanjian bernama maupun tidak bernama. Disitu terkandung atas kebebasan berkontrak yang pelaksanaannya dibatasi oleh hukum yang sifatnya memaksa.

Adapun sepuluh asas dalam perjanjian, yaitu :

1. Kebebasan mengadakan perjanjian (kebebasan berkontrak);

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 36

⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, Jakarta, hlm. 35

2. Konsensualisme;
3. Kepercayaan;
4. Kekuatan mengikat;
5. Persamaan hukum;
6. Keseimbangan;
7. Kepastian hukum;
8. Moral;
9. Kepatuhan;
10. Kebiasaan.⁵

1.5.1.4 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian kerja pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

⁵ Joni Bambang, *Op.Cit.*, hlm. 101

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁶

1.5.2 Tinjauan Umum tentang Hubungan kerja

1.5.2.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁷

Pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan, dan di dalam hubungan kerja pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh dan sebaliknya, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan secara yuridis adalah bebas karena prinsip negara kita yaitu tidak ada seorang pun yang boleh diperbudak, diperlur ataupun

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012 hlm.64

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45

diperhamba, perbudakan, perdagangan budak dan serta segala perbuatan yang berupa apapun yang bertujuan untuk itu dilarang.⁸

1.5.2.2 Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Pekerja/Buruh

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 Memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkandengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁹

b. Pengusaha

Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang Peraturan-Peraturan*, PT. Djambatan, Jakarta, 1994, hlm. 6

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.43

mempekerjakan buruh”, sama halnya dengan dengan istilah Buruh, istilah Majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat disebut dengan istilah Pengusaha.

1.5.2.3 Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :¹⁰

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan para pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka

¹⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 71

hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

2. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

b. Kewajiban Pengusaha

1. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang pengaturan upah ini diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak

dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan kebutuhan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti

Pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat antara jam kerja setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam secara terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, gairah pekerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 3 Tahun 2013).

3. Kewajiban mengurus pengobatan dan perawatan

Pengusaha wajib mengurus pengobatan/perawatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

4. Kewajiban memberikan surat keterangan

Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerduta yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

1.5.2.4 Organisasi Serikat Pekerja/Buruh

a. Pengertian Serikat Pekerja/Buruh

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan atau di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh yang bersifat bebas berarti sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Terbuka berarti dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

Bersifat mandiri maksudnya dalam menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak ditentukan oleh pihak lain di organisasi. Demokratis yaitu bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi. Bertanggung jawab berarti bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh bertanggung jawab terhadap anggotanya masyarakat, dan Negara.¹¹

Tujuan didirikannya serikat pekerja/buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

¹¹ Maimun, *Hukum ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 28

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian sengketa hubungan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan keadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 menganut *multi union system* yaitu memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Setiap 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh menurut undang-undang tersebut telah dapat membentuk suatu serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan ini memungkinkan dalam suatu perusahaan bisa berdiri beberapa serikat pekerja/serikat buruh.

b. Pendirian Serikat pekerja/Serikat Buruh

Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dibentuk harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar, asas, dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;
- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan;
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 memberi jaminan kepada pekerja/buruh untuk berorganisasi membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi

- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh

c. Pembubaran Serikat Kerja

Serikat pekerja/buruh bubar apabila :

- a. Dinyatakan sendiri oleh anggotanya sesuai dengan AD dan ART;
- b. Perusahaan dimana dibentuk serikat pekerja/serikat buruh tersebut ditutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan terputusnya hubungan kerja dengan seluruh pekerja/buruh setelah hak-hak pekerja/buruh dipenuhi;
- c. Dinayatakan bubar dengan putusan pengadilan.

Pengadilan dapat memutuskan untuk membubarkan serikat pekerja/buruh setelah ada gugatan dari instansi pemerintah apabila serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945, atau apabila pengurus dan/atau anggota atas nama serikat pekerja/serikat buruh terbukti melakukan kejahatan terhadap keamanan Negara.

1.5.3 Tinjauan Umum tentang Mogok Kerja

1.5.3.1 Sejarah Terjadinya Mogok Kerja

Mogok kerja atau pemogokan adalah peristiwa dimana sejumlah besar pekerja/buruh berhenti bekerja sebagai bentuk [protes](#). Jika tidak tercapai persetujuan antara mereka dengan pengusaha/majikan mereka, maka mogok kerja dapat terus berlangsung hingga tuntutan para pekerja/buruh terpenuhi atau setidaknya tercapai sebuah kesepakatan.

Pemogokan kadang digunakan pula untuk menekan [pemerintah](#) untuk mengganti suatu kebijakan. Kadang pemogokan dapat mengguncang stabilitas kekuasaan [partai politik](#) tertentu. Suatu contoh terkemuka adalah pemogokan galangan kapal Gdańsk yang dipimpin oleh [Lech Wałęsa](#). Pemogokan ini bernilai penting dalam perubahan [politik](#) di [Polandia](#), dan merupakan suatu upaya [mobilisasi](#) yang penting yang memiliki [kontribusi](#) terhadap runtuhnya pemerintahan [komunis](#) di [Eropa Timur](#).

Mogok kerja dapat mengakibatkan kerugian yang besar terutama jika dilakukan oleh pekerja/buruh yang bekerja dalam industri yang berpengaruh besar pada masyarakat, seperti [perdagangan](#) atau [pelayanan publik](#). Walaupun demikian, dalam Undang-Undang Tenaga Kerja di banyak negara,

termasuk [Indonesia](#), mogok kerja merupakan [hak](#) setiap pekerja/buruh.

Strategi pemogokan memiliki sejarah yang sangat panjang. Pada akhir dinasti ke-20 [Mesir Kuno](#), pada kekuasaan [Firaun Ramses III](#) pada [abad ke-12 SM](#), para pekerja/buruh mengorganisasikan suatu pemogokan yang pertama kali dikenal dalam [sejarah](#). Peristiwa ini dilaporkan secara mendetail dalam suatu [papyrus](#) pada saat itu yang berhasil diselamatkan dan disimpan di [Turin](#). Pada era modern, pada tahun [1768](#), para pelaut yang mendukung demonstrasi di [London](#), "merusak" layar kapal dagang yang berada di pelabuhan, sehingga melumpuhkan kapal-kapal tersebut.¹²

1.5.3.2 Pengertian Mogok Kerja

Mogok kerja (*strike*) tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan (Pasal 1 angka 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Secara yuridis mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.¹³

¹²https://id.wikipedia.org/wiki/Mogok_kerja, Diakses pada hari Minggu, tanggal 1 Oktober 2017, pada Pukul 22.00 WIB.

¹³ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 181

1.5.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Mogok Kerja

Dalam teori gerakan buruh, mogok kerja (*strike*) merupakan sarana yang digunakan oleh pekerja/buruh untuk menghadapi majikannya. Mogok kerja (*strike*) berdasarkan pemicunya dapat dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

1. *Economic Strike*, Tindakan pemogokan yang dipicu oleh faktor keinginan menaikkan upah.
2. *Unfair Labour Practice Strike*, Tindakan pemogokan yang dipicu oleh sikap protes atas tindakan sewenang-wenang perusahaan. Misalnya karena ada tindakan menghalangi karyawan menjadi anggota serikat buruh, kebijakan diskriminatif, dan lain sebagainya.
3. *Sympathetic Strikes*, Tindakan pemogokan bukan karena alasan protes terhadap perusahaan sendiri, melainkan karena dukungan atas aksi mogok buruh di perusahaan lain.
4. *General Strike*, Tindakan pemogokan yang merupakan perluasan dari *Sympathetic Strike* karena melibatkan seluruh atau sebagian besar anggota di dalam suatu kelompok atau wilayah tertentu.
5. *Outlaw Strike*, Tindakan pemogokan yang dijalankan tanpa instruksi dari serikat buruh selaku pemegang kuasa kebijakan.

6. *Flash Strike of Quickie*, Tindak pemogokan yang didorong oleh anggota tertentu dari serikat buruh dan kadang tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Tindakan ini termasuk pemogokan liar.¹⁴

1.5.3.4 Ketentuan dan Syarat Mogok Kerja

Agar mogok kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja itu legal, maka dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur tatacara sebagai berikut :

1. Sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberikan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
2. Pemberitahuan tersebut dimaksud sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. Tempat mogok kerja
 - c. Alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;dan

¹⁴<http://kkhibydika.blogspot.co.id/2016/03/mogok-kerja-strike.html>, Diakses pada hari Selasa, tanggal 3 Oktober 2017, pada Pukul 23.00 WIB.

- d. Tanda tangan dari sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan 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/buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
4. Jika mogok kerja dilakukan sesuai dengan prosedur tersebut, 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 produksi;
 - b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan.
5. Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud diatas wajib memberikan tanda terima.
6. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

7. Jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

Dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan, kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan secara menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

1.5.3.5 Hak Mogok Kerja Bagi Para Pekerja/Buruh

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh, demikian juga melakukan penangkapan dan/atau penahanan kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 143). Demikian juga kepada pengusaha dilarang :

- a. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja denganpekerja/buruh lain dari luar perusahaan;
- b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja/buruh buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

1.5.3.6 Akibat Hukum Mogok Kerja

Apabila mogok kerja dilaksanakan tidak sesuai dengan prosedur, maka pemogokan tersebut tidak sah. Kepmenakertrans Pasal 6 menyatakan pemogokan yang tidak sah sebagai mangkir kerja. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok yang tidak memenuhi prosedur harus dilakukan oleh pengusaha dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu tujuh hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap mengundurkan diri.¹⁵

1.5.4 Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.5.4.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik

¹⁵ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm. 86

milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

PHK berarti suatu keadaan dimana buruh berhenti bekerja dari majikannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 131 Tahun 2003, yaitu :

(2) Dalam segala upaya yang telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi pekerjanya hendaknya :

¹⁶Asri Wijatyanti,*Op.Cit.*, hlm. 161

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha;
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif;
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya;

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja mencapai usia pensiun;
- d. Pekerja meninggal dunia;

Batasan pemberian izin PHK digantungkan pada alasanhnya, yaitu izin tidak dapat diberikan atau karena

alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apabila :

- a. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya terhadap negara;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama;
- d. Pekerja menikah;
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau PKB;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB;

- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja dalam keadaan cacat, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

1.5.4.2 Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya cara terjadinya PHK ada 4 macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan, PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia

- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603e *Burgerlijk Wetboek*, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

b. PHK oleh Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e. Memerintahkan pekerjaan/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majiikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa

percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan.

Pengusaha tidak perlu melakukan PHK karena sesuai dengan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh yang sudah mencapai usia pension sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia;

Adapun pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain :

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya; atau

- b. Jika alasannya PHK itu dicari-cari (*Pratext*) atau alasannya palsu;
- c. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan; atau
- d. Jika buruh diperhatikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijs*(*seniority rules*), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

d. PHK karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Disebabkan karena adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

1.5.5 Tinjauan Umum tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial

Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikenal beberapa lembaga yang turut berperan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga-lembaga tersebut adalah lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.¹⁷

1.5.5.1 Lembaga Bipartit

Salah satu ketentuan yang dipertahankan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dari undang-undang yang berlaku sebelumnya adalah penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit. Penyelesaian melalui bipartit merupakan upaya penyelesaian penyelesaian hubungan industrial (perselisihan hak, kepentingan, PHK dan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan) yang dilakukan secara dua pihak, yaitu antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai upaya bipartit diatur dengan tegas di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pada Pasal 136 ayat (1). Menurut pasal tersebut, *“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat*

¹⁷ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publishing, 2006, hlm. 38

pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat.” Dalam pasal tersebut memang tidak ada istilah bipartit, namun kata-kata “Antara pengusaha dan pekerja/buruh” bisa diartikan sebagai dua pihak, yang dalam peraturan lama disebut *bipartide*. Penyelesaian secara bipartit dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah mufakat secara internal, upaya bipartit merupakan hal yang wajib dilakukan sebelum menempuh upaya yang lebih tinggi.

Hasil perundingan bipartit dituangkan dalam acara pertemuan yang memuat catatan/keterangan hasil perundingan. Dalam hal perundingan gagal mencapai kesepakatan maka berita acara atas kegagalan tersebut harus disertakan pada saat mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan melalui lembaga selanjutnya.

Apabila upaya bipartit berhasil mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya PB tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat guna mendapatkan akta bukti pendaftaran, yang bisa dipergunakan sebagai dasar untuk mengajukan eksekusi apabila ada pihak yang mengingkari kesepakatan.

Dalam upaya bipartit mengalami kegagalan, maka risalah atas kegagalan tersebut juga harus dibuat untuk selanjutnya diserahkan kepada mediator untuk ditindak lanjuti. Penyelesaian perselisihan melalui upaya bipartit harus sudah dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

Hal-hal yang perlu dipersiapkan oleh para pihak sebelum melakukan perundingan adalah *penguasaan* atas fakta-fakta yang terjadi, *dasar* hukum yang jelas untuk menguatkan tuntutan serta strategi untuk menguatkan tuntutan serta strategi untuk memenangkan perundingan.

Ada baiknya sebelum maju ke meja perundingan dilakukan simulasi, sehingga berbagai kemungkinan hambatan dan sangkalan pihak lawan bisa diantisipasi dengan baik.

1.5.5.2 Lembaga Mediasi

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh melalui seorang mediator (perantara). Dalam Undang-Undang PPHI disebutkan bahwa mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Adapun tugas mediator adalah untuk

melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berperkaranya guna perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Jika suatu perundingan yang diperantarai mediator berhasil mencapai kesepakatan untuk mengakhiri perselisihan, maka segera setelah musyawarah tercapai dibuatkan PB yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator. PB tersebut kemudian didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Apabila musyawarah tidak tercapai, maka mediator akan mengeluarkan *anjuran tertulis* kepada kedua belah pihak. Atas anjuran tersebut para pihak harus sudah memberi jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran diterima. Jika para pihak menerima isi anjuran, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah para pihak menyatakan penerimaannya, mediator harus sudah membantu para pihak membuat PB dan mendaftarkannya ke Pengadilan PHI.

Anjuran harus sudah dikeluarkan oleh mediator dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan atas perselisihan hubungan industrial. Perbedaan antara upaya mediasi dan

bipartit terletak pada masuknya unsur luar dalam penyelesaian perselisihan. Dalam upaya bipartit perundingan hanya dilakukan oleh para pihak yang berselisih (buruh dan pengusaha), sedangkan dalam mediasi, ada pihak luar (mediator) yang masuk dan mencoba menyelesaikan perselisihan.

1.5.5.3 Lembaga Konsiliasi

Berbeda dengan Lembaga Mediasi yang bersifat wajib setelah kegagalan upaya bipartit, Lembaga Konsiliasi dan Arbitrase merupakan lembaga pilihan. Konsiliasi dan Arbitrase hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga tersebut. Dengan demikian apabila upaya bipartit gagal, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih upaya penyelesaian penyelesaian yang mereka inginkan, apakah konsiliasi atau arbitrase. Apabila mereka tidak memilih salah satu maka mereka wajib melakukan mediasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Berbeda dengan mediasi yang dapat menyelesaikan segala permasalahan, dalam konsiliasi ada pengecualian, yaitu

perselisihan hak. Perselisihan hak hanya dapat diselesaikan melalui lembaga bipartit, mediasi atau PeHI.

Dibandingkan dengan Undang-undang Perburuhan yang lama, peranan konsiliasi mirip dengan pegawai perantara pada Dinas Ketenagakerjaan. Bedanya terletak pada pejabatnya, yaitu bersifat adhock, bukan pejabat pemerintah (pegawai Negeri) seperti pegawai perantara.

Lembaga Konsiliasi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah, namun apabila tidak tercapai, konsiliator akan memberikan anjuran yang berisi pendapat konsiliator atas perselisihan yang dihadapkan kepadanya.

Karena pendapat yang dikeluarkan oleh konsiliator tersebut hanya berupa anjuran dan bukan putusan, maka para pihak yang terkait, maka para pihak yang terkait dalam perselisihan tersebut tidak wajib untuk memenuhi Anjuran. Pihak yang merasa dirugikan atas Anjuran tersebut berhak menolak melaksanakan isi anjuran dan mengajukan gugata ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dapat dilakukan, maka konsiliator membantu para pihak untuk membuat Perjajian Bersama dan mendaftarkannya ke Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan Akta Bukti

Perjanjian Bersama. Konsiliator sudah harus menyelesaikan/mengeluarkan Anjuran atas perselisihan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak Lembaga Konsiliasi menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

1.5.5.4 Lembaga Arbitrase

Sama dengan Lembaga Konsiliasi, Lembaga Arbitrase juga hanya bisa menyelesaikan Perselisihan Industrial, apabila para pihak yang bersengketa sepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui arbitrase. Kesepakatan penyelesaian tersebut biasanya dilakukan dalam bentuk perjanjian secara tertulis.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial disebutkan bahwa pengertian arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih, untuk menyelesaikan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

Pengertian arbitrase di atas sedikit berbeda dengan pengertian yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 30

Tahun 1999 tentang arbitrase dan penyelesaian sengketa. Menurut undang-undang ini, arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata diluar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh pihak yang bersengketa.

Kesepakatan tertulis tersebut sangat penting karena berkaitan dengan masalah *yurisdiksi*. Apabila dalam suatu perjanjian telah dipilih arbitrase sebagai forum penyelesaian sengketa, maka pengadilan menjadi tidak memiliki *yurisdiksi* (kewenangan) untuk memeriksa dan mengadili perkara.

Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan perselisihan hak dan perselisihan PHK tidak dapat.

Dalam proses persidangan, arbiter akan berusaha mendamaikan kedua belah pihak, sehingga perselisihan dapat selesai secara kekeluargaan. Apabila terjadi penyelesaian damai, maka arbiter akan membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama.

Namun apabila tidak tercapai penyelesaian secara damai arbiter akan mengeluarkan putusan yang bersifat final, yang harus diikuti oleh kedua belah pihak. Atas putusan arbiter tidak bisa lagi diajukan gugatan ke pengadilan, karena putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang mengikat semua pihak dan merupakan putusan akhir yang berkekuatan tetap.

Putusan arbiter didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri di wilayah arbiter yang menetapkan putusan. Apabila ada pihak yang tidak bersedia melaksanakan isi putusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial. Atas permohonan tersebut Pengadilan Negeri harus sudah mengeluarkan perintah pelaksanaan eksekusi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah permohonan fiat eksekusi di daftarkan di Pengadilan Negeri setempat.

Apabila ada pihak yang merasa dirugikan oleh putusan arbitrase, satu-satunya upaya yang dapat dilakukan adalah mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase ke MA melalui upaya hukum peninjauan kembali. Upaya tersebut sudah harus diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak putusan arbitrase dikeluarkan. Adapun

alasan-alasan pengajuan dilakukan peninjauan kembali menurut Pasal 52 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan pada saat pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil, diturunkan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan pihak lain;
- c. Putusan diambil berdasarkan tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah pengajuan permohonan pembatalan, Mahkamah Agung sudah mengeluarkan putusan. Putusan yang dikeluarkan bisa menerima permohonan pembatalan dan bisa juga menolak. Apabila diterima, maka putusan arbitrase sebelumnya akan dibatalkan dengan menyebut akibat hukum dari pembatalan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase harus sudah diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Perpanjangan waktu penyelesaian perselisihan hanya bisa dilakukan satu kali,

yaitu sebanyak 14 (empat belas) hari kerja, itu pun harus dengan persetujuan kedua belah pihak.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum (penelitian yuridis) yang memiliki suatu metode yang memiliki suatu metode yang berbeda dengan penelitian lainnya. Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.¹⁸

Agar tidak terjebak pada kesalahan yang umumnya terjadi dalam sebuah penelitian hukum dengan melaksanakan penggunaan format penelitian empiris dalam ilmu sosial terhadap penelitian normatif (penelitian yuridis normatif), maka penting sekali mengetahui dan menentukan jenis penelitian sebagai salah satu komponen dalam metode penelitian. Sebab ketetapan dalam metode penelitian akan sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil dari suatu penelitian hukum.

Dalam penelitian karya ilmiah dapat menggunakan salah satu dari tiga bagian *grand method* yaitu *library research*, ialah karya ilmiah yang didasarkan pada penelitian literature atau pustaka; *field research* yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian lapangan; dan *bibliographic research*, yaitu penelitian yang memfokuskan pada gagasan yang terkandung dalam teori.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 57.

Berdasarkan pada subyek studi dan jenis masalah yang ada, maka dari jenis *grand method* yang telah disebutkan, dalam penelitian ini akan digunakan metode penelitian *library research* atau penelitian kepustakaan. Mengenai penelitian semacam ini lazimnya juga disebut ‘‘*Legal Research*’’ atau ‘‘*Legal Research Instruction*’’.¹⁹ Penelitian hukum semacam ini tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat diaktakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*.²⁰

1.6.2 Sumber Data

William H. Putman membagi sumber bahan hukum menjadi 2 (dua) macam, yaitu *primary authority* dan *second authority*. *Primary authority* adalah *the law itself*, terdiri atas dua kategori utama, yaitu *enacted law and common/case law*.²¹

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas (*authority*), artinya bersifat mengikat. Bahan hukum primer dapat dibedakan lagi menjadi bahan hukum primer yang bersifat *mandatory authority* (meliputi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan di wilayah hukum sendiri dan putusan hakim) dan *persuasive authority* (meliputi peraturan perundang-undangan di

¹⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 23.

²⁰ Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2008, hlm 46.

²¹ Dyah Ochtorina susanti dan a'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm 50.

wilayah hukum negara lain tetapi menyangkut hal yang sama dan putusan hakim di wilayah yurisdiksi negara lain).

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder meliputi buku-buku hukum yang ditulis oleh para ahli hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum, jurnal-jurnal hukum, disertasi hukum, tesis hukum, skripsi hukum, komentar undang-undang dan komentar putusan pengadilan, dan lain sebagainya. Bahan hukum sekunder menawarkan manfaat-manfaat berupa :

- a. Membantu memperkenalkan isu-isu hukum yang akan diteliti;
- b. Merupakan ikhtiar atau ringkasan keputusan-keputusan pengadilan, perundang-undangan dan regulasi-regulasi;
- c. Memberikan analisis tentang perkembangan dan latar belakang sejarah;
- d. Memberikan penjelasan terhadap konsep-konsep baru atau konsep-konsep yang sulit;
- e. Memberikan deskripsi dan analisis hukum beserta perkembangannya;
- f. Sebagai kutipan bahan hukum primer melalui catatan kaki atau notasi.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, missal seperti kamus-kamus, ensiklopedia, dsb²².

1.6.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolaan Data

Untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini diperoleh dengan cara:

a. Studi Pustaka/Dokumen

Studi dokumen merupakan tahap awal dari setiap kegiatan penulisan hukum (baik normatif maupun sosiologis). Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian. Studi kepustakaan bagi penelitian hukum normatif, merupakan metode pengumpulan data yang membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.

b. Pengamatan (Observasi)

Dari perspektif sejarah, pengamatan merupakan alat pengumpul data yang paling tua. Pengamatan dalam pengertian sehari-hari (leksikal) harus dibedakan dengan pengamatan dalam penelitian

²² Bambang Sugiono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 68

ilmiah, pengamatan dan penelitian dituntut harus dipenuhinya persyaratan tertentu (validitas dan reabilitas), sehingga hasil pengamatan sesuai dengan kenyataan yang menjadi sasaran pengamatan. Untuk itu seorang peneliti harus membandingkan hasil pengamatannya dengan hasil pengamatan orang lain yang pernah melakukan pengamatan yang sama dalam keadaan dan dengan cara yang sama²³.

c. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan atau tanya jawab secara langsung.

1.6.4 Metode Analisis Data

Pengolaan data dalam penelitian normatif lebih menekankan pada langkah-langkah spekulatif teoritis dan analisis normatif kualitatif²⁴. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis artinya memaparkan data sekunder, yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun studi dokumen, untuk kemudian disusun, dijabarkan, dan dilakukan interpretasi untuk memperoleh jawaban dan kesimpulan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

²³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan VII, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 68

²⁴ J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di berbagai ruang baca dan perpustakaan baik di dalam dan di luar fakultas hukum, perpustakaan universitas dan di luar universitas, dan perpustakaan daerah kota Surabaya. Selain itu penulis juga melakukan kunjungan ke Dinas Tenaga Kerja kota Sidoarjo, dan wawancara pada divisi sumber daya manusia (HRD) pada sebuah PT. X untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan September 2017 sampai bulan Desember 2017. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 5 September 2017 sampai tanggal 5 Desember 2017 pada minggu pertama, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), acc judul, permohonan surat ke Instansi, pencarian data, bimbingan penelitian, penulisan penelitian.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS MOGOK KERJA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ”**. Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini,

Bab Pertama, adalah sebagai bab pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Pendahuluan ini merupakan dasar pijakan untuk melangkah ke bab selanjutnya, pendahuluan ini ditulis dengan maksud sebagai pengantar untuk memudahkan pembaca agar mengerti garis besar permasalahan dalam proposal skripsi ini, yaitu tinjauan yuridis mogok kerja sebagai alasan pemutusan hubungan kerja.

Bab Kedua membahas tentang mogok kerja tidak bisa menjadi alasan pemutusan hubungan kerja, yang dibagi menjadi dua sub-bab, sub-bab yang pertama membahas tentang kriteria mogok kerja yang sesuai dengan undang-undang, sedangkan pada sub-bab yang kedua membahas tentang mogok kerja dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan PHK kepada pekerja/buruh.

Bab ketiga membahas tentang upaya bagi pekerja/buruh yang di PHK karena mogok kerja, yang terbagi beberapa sub-bab, sub-bab yang pertama membahas tentang akibat hukum bagi pekerja/buruh

yang mengalami PHK karena mogok kerja, sub-bab yang kedua membahas tentang upaya hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK karena mogok kerja.

Bab keempat merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan permasalahan dalam skripsi dan juga saran untuk permasalahan saran untuk permasalahan dalam skripsi.

BAB II