

**BAB III**

**UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI**

**PHK KARENA MELAKUKAN MOGOK KERJA**

**3.1 Akibat Hukum Bagi Pekerja/Buruh yang Mengalami PHK karena**

**Mogok Kerja**

Pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 2013 Pasal 1 angka 25 adalah “ Pengakhiran suatu hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan perusahaan”.

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebelumnya semua pihak,yaitu pengusaha , pekerja, serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK;
- b. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja mengadakan perundingan bersama;
- c. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama
- d. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala

kewajiban masing-masing, dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.<sup>25</sup>

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 menyatakan :

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya 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.

Pasal di atas menjelaskan bahwa PHK adalah langkah terakhir apabila yang dapat dilakukan oleh pengusaha/perusahaan apabila tidak menemukan solusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan dengan pekerja/buruh, selain itu disitu juga menuliskan bahwa pengusaha/perusahaan tidak dapat memutuskan sendiri tentang kebijakannya, harus melalui beberapa prosedur dan penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

Dalam Pasal 153 ayat 1 (g) yang berbunyi “ pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

---

<sup>25</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 115

perjanjian kerja bersama". Pengusaha dialrang untuk melakukan PHK terhadap para pekerja/buruh yang tergabung dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh, begitupun melarang kegiatan yang akan dialkukannya termasuk aksi mogok kerja.

Mogok kerja mengandung resiko yang tinggi apabila permogokan tersebut tidak dilakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, disamping harus direncanakan secara matang dan detail pemberitahuan mogok kerja kepada pihak-pihak yang terkait harus bersifat jelas dan tegas, tidak boleh ada ketidakpastian didalamnya, untuk itu perlu dicantumkan secara terang dan detail, mulai dari tanggal, waktu hingga tempat mogok kerja yang akan dilakukan.

Tuntutan para pekerja/buruh harus dilakukan dengan cerdas, agar tidak menjadi celah hukum guna menyerang kepentingan para pelaku mogok kerja ketika dihadapkan ke pengadilan hubungan industrial. Bila peraturan perusahaan menyatakan mogok kerja tidak sah maka bisa berdampak PHK tanpa pesangon, yang dapat merugikan pihak pekerja/buruh dan para keluarganya akibat dari PHK tersebut.

Apabila mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh adalah tidak sah pengusaha/perusahaan tidak dapat mengambil keputusan PHK secara sepihak, karena berdasarkan ketentuan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 232/MEN/2003 Tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah, isi pasalnya telah penulis sebutkan pada bab sebelumnya, maka mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tidak bisa dikenakan PHK

secara langsung, melainkan harus dinyatakan mangkir, yang kemudian para pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja harus dipanggil oleh pengusaha perusahaan 2 (dua) kali berturut-turut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari, dan apabila pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tersebut maka dinyatakan mengundurkan diri.

- **Akibat hukum bagi PHK itu sendiri,**

Berdasarkan pernyataan pasal-pasal diatas dapat disimpulkan bahwa akibat hukum bagi para pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dan di PHK oleh pengusaha/perusahaan secara sepihak adalah tidak sah. Kecuali permogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tidak sah karena tidak memenuhi syarat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan telah menempuh prosedur menurut kepmenaker No. 232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

- **Akibat hukum bagi para pekerja/buruh**

Bagi para pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan baru sebagai penggantinya, harus mengeluarkan banyak biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan dan foto copy surat-surat lain);

3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>26</sup>

### **3.2 Upaya Hukum Bagi Pekerja/Buruh yang di PHK akibat Mogok Kerja**

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>27</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 yang berbunyi :

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

Perselisihan tersebut diterangkan dalam Pasal 2 yang berbunyi :

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada intinya perselisihan hubungan industrial timbul karena adanya perbedaan pendapat antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha sehingga pihak pekerja/buruh merasa bahwa hak dan kepentingannya tidak dipenuhi.

---

<sup>26</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.174

<sup>27</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hal. 17

Kaitan antara hubungan industrial dengan hubungan industrial Pancasila adalah bahwa di Indonesia, hubungan industrial didasarkan pada hubungan industrial Pancasila. Hubungan industrial Pancasila adalah hubungan antara unsur-unsur dalam produksi yaitu buruh, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Dengan demikian, inti dari pola hubungan industrial Pancasila adalah bahwa setiap perselisihan perburuhan yang terjadi harus diupayakan diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat.

Untuk mengoperasikan Hubungan Industrial Pancasila tersebut telah ditetapkan berbagai sarana yaitu :

1. Lembaga Bipartit/Tripartit
2. Kesepakatan Kerja Bersama (Perjanjian Perburuhan)
3. Peradilan Perburuhan
4. Peraturan PerUndang-Undangan Perburuhan
5. Pendidikan Perburuhan
6. Masalah khusus yang harus diperhatikan yaitu masalah upah dan masalah Pemogokan.<sup>28</sup>

Sesuai dengan judul yang peneliti ambil adalah mogok kerja, maka apabila kita lihat pada berita baik dari media cetak, elektronik, sosial media, dsb, dapat dilihat betapa masih maraknya kasus pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh karena dianggap merugikan pihak pengusaha/perusahaan, padahal mogok kerja yang mereka

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, Hal.21

lakukan sudah sah dan benar menurut hukum, sudah memnuhi syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang yang berlaku, mereka yang hanya berusaha menuntut apa yang seharusnya menjadi hak mereka malah berujung dengan PHK, karena dianggap para pengusaha/perusahaan merugikan dan menghambat waktu dan proses produksi.

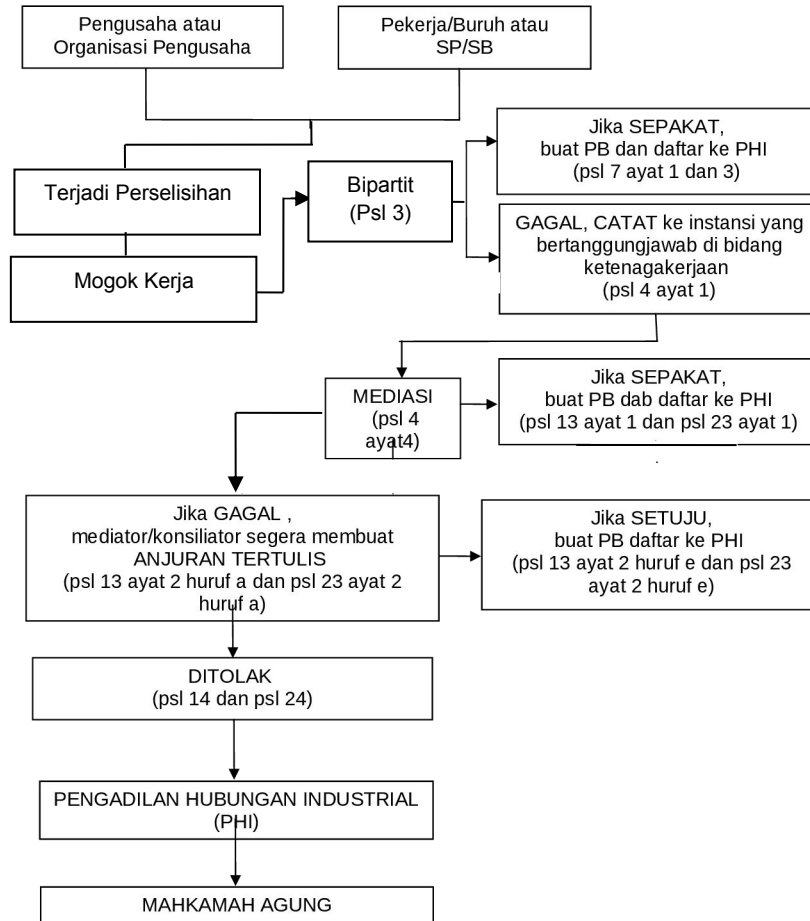
Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 152 berbunyi :

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal di atas menerangkan bahwa penetapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kepada kepada pekerja/buruh wajib menurut hukum bagi para pengusaha/perusahaan untuk mengajukan terlebih dahulu kepada lembaga perselisihan hubungan industrial dengan menyertakan alasan yang kuat dan nyata, mengapa pengusaha/perusahaan sampai melakukan PHK tersebut. Pengusaha/perusahaan tidak bisa melakukan PHK secara sepihak, karena yang berhak memutuskan sah tidaknya PHK tersebut adalah lembaga PHI.

Berikut adalah gambar alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial :

BAGAN ALUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MENURUT UU NO 2 TAHUN 2004



Gambar 1  
Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Gambar di atas merupakan alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dilalui dengan beberapa tahap yaitu apabila dalam pelaksanaan perjanjian kerja terjadi perselisihan antara pihak pengusaha/perusahaan dengan para pekerja/buruh yang menyebabkan para pekerja/buruh sampai mengambil langkah dengan mogok kerja, yang dalam pelaksanaan mogok kerjanya tidak menemukan solusi atau titik temu, dan malah menimbulkan PHK kepada para pekerja/buruh, sehingga memaksa para pihak untuk menyerahkan yang sah menurut hukum yang berlaku kepada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### **- Tahap I (Bipartit)**

Ketentuan bipartit daitur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 menyatakan :

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Bipartit adalah upaya pertama yang ditempuh dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial sebelum menempuh upaya selanjutnya, upaya bipartit ini diberikan jangka waktu melakukan proses penyelesaiannya yakni 30 (tiga puluh) hari setelah dimulai perundingan, apabila melebihi batas waktu yang telah ditentukan maka upaya ini dianggap gagal dan harus menempuh upaya selanjutnya.

Dilanjutkan pada Pasal 7 menyatakan :

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang bersengketa, yang kemudian hasil dari perundingan tersebut wajib dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, jika dalam musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan maka dibuat “perjanjian bersama” yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, Hasil dari musyawarah tersebut bersifat dan wajib hukumnya bagi para pihak untuk melaksanakannya, hasil dari musyawarah ini didaftarkan ke PHI, dan apabila ada salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi dari perjanjian tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi atas pelanggaran tersebut kepada PHI.

## **- Tahap II (Tripartit)**

Apabila dalam perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan, maka langkah selanjutnya adalah dengan menempuh langkah tripartit yang terdiri dari 3 opsi yaitu :

- Mediasi
- Konsiliasi
- Arbitrase

Pada dasarnya mediasi dan konsiliasi adalah sama, yang membedakan antara keduanya adalah ruang lingkup permasalahan yang dapat ditangani oleh keduanya, Konsiliasi mempunyai ruang lingkup dalam menyelesaikan masalah lebih luas dari mediasi.

Sedangkan arbitrase lain dengan mediasi dan konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak, satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut tidak bisa mengajukan ke PHI melainkan langsung mengajukan permohonan Pembatalan ke Mahkamah Agung. Akan tetapi dalam kasus PHK ini langkah yang dapat ditempuh adalah mediasi/konsiliasi karena arbitrase hanya berwenang menangani perkara perselisihan antar serikat pekerja dalam perusahaan.

Langkah mediasi/konsiliasi ini dapat diambil berdasarkan keterangan dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 yang menyatakan :

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan

perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Setelah hasil perundingan bipartit telah gagal maka para pihak harus mencatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dilengkapi dengan berkas bukti hasil perundingan, Pengambilan langkah mediasi dijelaskan dalam pasal 4 ayat 4 yang sudah disebutkan di atas. langkah ini merupakan upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh melalui seorang mediator/konsiliator (perantara), dalam Undang-Undang PPHI disebutkan bahwa mediator/konsiliator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Apabila dalam mediasi/konsiliasi menemukan titik temu maka harus dibuatkan “perjajian bersama” yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak, dan apabila masih gagal mediator/konsiliator segera membuat

anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih guna menyelesaikan perselisihan tersebut dan para pihak sudah harus memberikan jawaban atas anjuran tersebut paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah mediasi dilakukan, dan mediator sudah harus membuat perjanjian bersama dan mendaftarkannya ke PHI paling lambat 3 (tiga) hari setelah kedua belah pihak menerima anjuran tersebut. Anjuran harus sudah dikeluarkan oleh mediator dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya perundingan atas perselisihan hubungan industrial.

**- Tahap III (Pengadilan Hubungan Industrial)**

Apabila dalam melakukan langkah penyelesaian mediasi/konsiliasi masih belum menemukan titik temu, dan salah satu pihak masih melakukan penolakan atas hasil mediasi, maka berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 14 yang berbunyi :

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Dijelaskan dalam pasal di atas bahwa setelah upaya penyelesaian mediasi/konsiliasi dikatakan gagal maka dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dengan cara membuat pengajuan gugatan oleh salah satu pihak, tugas pokok PHI adalah mengeluarkan putusan atas sengketa hubungan

industrial. Gugatan bisa diteruskan ke PHI jika menggunakan metode mediasi dan konsiliasi.

Dalam Pasal 56 menyatakan :

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pernyataan Pasal di atas, merupakan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan memutuskan berbagai perkara yang terjadi antara pihak-pihak yang berselisih akibat gagalnya upaya bipartit dan tripartit yang telah ditempuh sebelumnya.

#### **- Tahap IV (Kasasi)**

Apabila masih ada salah satu pihak yang merasa dirugikan dengan keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka satu-satunya upaya yang dapat dilakukan adalah mengajukan permohonan pembatalan putusan PHI ke Mahkamah Agung melalui upaya hukum peninjauan kembali. Upaya tersebut sudah harus diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak putusan dibuat.