

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT MOGOK KERJA
TIDAK SAH PADA PT SRIREJEKI PERDANA STEEL (STUDI KASUS:
PUTUSAN PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
74/G/2014/PHI-BDG JO PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR
58/K/PDT.SUS-PHI/2015)”**

Jovania Hardisa

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: jovaniahardisa@hotmail.com)

Andari Yurikosari

(Corresponding Author)

(Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum
dari Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum dari Fakultas Hukum Universitas

Indonesia, Doktor Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Indonesia)

(E-mail: andari.yurikosari@gmail.com)

Abstract

Strike is a collective refusal by employees to work under the conditions required by employers. Strikes arise for a number of reasons, though principally in response to economic conditions or labor practices. However, in some cases, there is still no decidedly regulation that a strike can lead to the Termination of Employment. This paper will describe the case of 255 employees in PT Srirejeki Perdana Steel which being terminated by the employer of PT Srirejeki Perdana Steel without negotiation. Under the Law Number 13 of 2003 on Manpower, negotiation is an obligatory and essential material that must be done before the employer can terminate their workers. This paper will describe the completion of the right caused by the termination of 255 employees in PT Srirejeki Perdana Steel. The author research the problem with normative method supported by the interview of experts related to the case. There must be a proper regulation to fulfill the right of employee and law certainty to achieve justice for all.

Keywords : *Strike, Termination of Employment, Legal Certainty.*

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Indonesia secara formil sejak tahun 1945 telah mendeklarasikan diri sebagai negara hukum dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) hasil amandemen dalam Pasal 1 Ayat (3) yang telah menetapkan: “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Memperhatikan rumusan konsep Negara Hukum Indonesia, Ismail Suny mencatat empat syarat Negara hukum secara formil yang menjadikan kewajiban Pemerintah untuk dilaksanakan, yaitu Hak Asas Manusia, Pembagian Kekuasaan, Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang dan Peradilan Administrasi.¹⁾ Sebagai negara hukum, setiap masyarakat memiliki kedudukan yang sama satu dengan yang lainnya tanpa adanya perbedaan (*equality before the law*).

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.²⁾ Hal ini tentunya akan memberikan kepastian hukum pada setiap masyarakat. Setiap individu dalam suatu Negara tentu akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada setiap individu yang melakukan pekerjaan terdapat hubungan antara para pekerja yang akan bekerja dalam suatu tempat kerja atau suatu perusahaan dimana hubungan tersebut dikatakan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan

¹⁾ Titik Triwulan Tutik, *Pokok-pokok Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), 120.

²⁾ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), 40.

pekerja dengan membayar upah.³⁾ Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan para pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.⁴⁾

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Penyelesaian Industrial) 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 secara kolektif dapat berupa mogok kerja.

Pada dasarnya pengusaha tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang melakukan mogok kerja. Berbeda dengan pengaturan mogok kerja di beberapa negara, mogok kerja di Indonesia merupakan hak normatif dari pekerja dan atau serikat pekerja (Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), sehingga mogok kerja merupakan hak dasar pekerja. Hak mogok menurut Profesor Aloysius Uwiyono⁵⁾ adalah *rights as claims* atau teori hak sebagai dasar tuntutan. Hak dikonsepsikan sebagai dasar tuntutan yang kuat, asalkan ditopang

³⁾ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), 88.

⁴⁾ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke-1, (Jakarta Sinar Grafika, 2009), 38.

⁵⁾ Uwiyono, Aloysius. *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001, 1-3.

oleh argumentasi hukum yang benar dan klaim mengenyampingkan klaim pihak lain. Misalnya klaim itu dilakukan oleh subyek hukum yang berhak, dan secara yuridis klaim itu (*rights as claims*) mogok yang dilakukan berlandaskan argumentasi hukum yang benar, merupakan hak yang dilindungi oleh hukum.

Pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Namun, problematika dalam ketenagakerjaan sering terjadi karena perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau adanya kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang bahkan penyimpangan penerapan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan.⁶⁾

Peristiwa perburuhan yang belakangan ini terjadi merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan pekerja yang terlihat permukaannya saja namun fakta akar masalahnya cukup banyak dan sangat unik.⁷⁾ Dalam hal terjadi sengketa atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja maka penyelesaian sengketa tersebut diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Berlakunya peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah tersebut belum menjamin kepastian hukum yang berlaku.

Permasalahan yang terjadi diantaranya yaitu mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja dan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak pengusaha kepada para pekerja. Menurut Ibu Andari Yurikosari, Pengaturan Mogok Kerja tidak sah merupakan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak

⁶⁾ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 142.

⁷⁾ Rachmad Syafaat, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, (Malang: Ratingindo, 2008), 11.

Sah dalam Pasal 7 Ayat (1) dapat diartikan sebagai mangkir, sehingga pekerja dapat diputus hubungan kerjanya oleh Pengusaha tanpa perlu adanya penetapan dari Pengadilan. Pendapat lain menyebutkan bahwa dalam rangka mogok kerja, pekerja mangkir dapat diartikan ketika perusahaan mengatakan bahwa mogok kerja tersebut tidak sah, maka Perusahaan harus mendapatkan putusan PHI terlebih dahulu terkait mogok yang tidak sah. Hal tersebut berarti perusahaan harus mengajukan terlebih dahulu untuk membuktikan sah atau tidaknya mogok kerja ke Pengadilan Hubungan industrial. Pengadilan Negeri berbeda dengan PHI, memiliki wewenang mengadili apabila ada kerugian yang timbul akibat dari mogok kerja. Kerugian tersebut contohnya seperti kesalahan berat yang telah dilakukan pengusaha sebelumnya, serta kerugian yang ditimbulkan tentunya juga harus dibuktikan sesuai dengan ketentuan hukum.

Salah satu kasus pelanggaran Undang-Undang dan hak pekerja yang membuat Penulis melakukan penelitian ini karena adanya pembatalan Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor: 74/G/2014/PHI-BDG yang berawal dari pekerja yang tidak menerima PHK oleh PT Srejecki Perdana Steel. Para Pekerja mengajukan gugatan ke Peradilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung agar dapat dipekerjakan kembali. Pengadilan Negeri Bandung mengabulkan gugatan para pekerja dan memutus PT Srejecki Perdana Steel untuk mempekerjakan kembali. Namun, pihak pengusaha PT Srejecki Perdana Steel keberatan dalam putusan tersebut dan mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung. Hasil putusan mahkamah agung yaitu membatalkan putusan PHI Bandung dan para pekerja di PT Srejecki Perdana Steel tetap di PHK. Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung para pekerja

tetap di PHK dengan dalil yang menyebutkan bahwa para pekerja telah melakukan mogok kerja tidak sah.⁸⁾

Pada Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-232/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah (Kepmenaker 232/2003) Akibat dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Pasal 6 Kepmenaker 232/2003, yaitu bahwa pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir. Untuk dapat dikatakan para pekerja telah melakukan mangkir, pengusaha wajib melakukan pemanggilan kepada para pekerja yang telah melakukan mogok kerja untuk kembali bekerja. Pemanggilan tersebut dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Jika pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dianggap mengundurkan diri. Akan tetapi, faktanya setelah melakukan mogok kerja yang dilangsungkan hanya 1 hari dan berlangsung selama beberapa jam (satu shift), di hari berikutnya, para pekerja tetap melaksanakan kewajibannya untuk masuk bekerja akan tetapi para pekerja di usir oleh petugas PT Srejecki Perdana Steel dan pihak pengusaha menolak untuk melakukan perundingan. Hal tersebut berlangsung selama beberapa hari para pekerja tetap masuk untuk bekerja tetapi tetap ditolak untuk kembali bekerja. Para pekerja merasa keberatan merasa keberatan karena hal tersebut dan ingin melakukan perundingan tetapi pihak pengusaha tetap menolak dan melakukan PHK terhadap para pekerja. Karena merasa keberatan pihak pengusaha melakukan PHK kepada para pekerja, para pekerja PT Srejecki Perdana Steel melaporkan hal tersebut ke Pengadilan PHI Bandung untuk dipekerjakan kembali. Merasa keberatan dengan hasil putusan PHI Bandung dan merasa tidak tepat dengan hasil putusan pengadilan, pihak pengusaha mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor

⁸⁾ Putusan PHI PN Bandung Nomor 74/g/2014/PHI PN Bdg. Tentang perselisihan antara Pekerja PT.Srejecki Perdana Steel vs PT. Srejecki Perdana Steel.

58/K/PDT.SUS-PHI/2015, Hakim membatalkan Putusan Pengadilan PHI dan melakukan PHK yang dengan alasan mogok kerja yang tidak sah akibat mangkir.⁹⁾

Berdasarkan uraian di atas, Penulis merasa terjadi kekeliruan terhadap hasil Putusan Mahkamah Agung karena bertentangan dan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Maka dari itu untuk mengkaji hasil putusan dan pertimbangan hakim dalam hasil Putusan PHI Bandung dengan Putusan Kasasi serta akibat hukum yang seharusnya terhadap mogok kerja tidak sah, penelitian tersebut akan dituangkan dalam Jurnal yang berjudul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Pada PT Srejeke Perdana Steel Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/PHI-BDG jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015)”

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah yang dikaji adalah:

1. Bagaimana perbedaan pandangan Hakim Pengadilan PHI Bandung dengan Hakim Mahkamah Agung dalam hal memutus perkara PHK terkait mogok kerja tidak sah berdasarkan Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 74/G/2014/PHI-BDG jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015?
2. Bagaimana akibat hukum dalam PHK dengan alasan mogok kerja tidak sah pada Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 74/G/2014/PHI-BDG jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015 terhadap status atau kedudukan pekerja pada PT Srejeke Perdana Steel?

⁹⁾ Putusan Mahkamah Agung Nomor 58 K/Pdt. Sus-PHI/2015 tentang perselisihan antara Pekerja PT. Srejeke Perdana Steel Vs PT. Srejeke Perdana Steel.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu penelitian hukum normatif. Fokus kajian yang digunakan adalah penemuan hukum dalam perkara *in concreto* dan sistematika hukum. Metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.¹⁰⁾ Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.¹¹⁾

2. Jenis Data

Sebagaimana jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian normatif adalah:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang mengikat dan bersifat autoritatif.¹²⁾ Bahan hukum primer yang digunakan adalah UUD 1945, Kepmenaker Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogor Kerja Tidak Sah, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Putusan

¹⁰⁾ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 13-14.

¹¹⁾ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), 34.

⁹⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 181.

Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/PHI.BDG
jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 58 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.¹³⁾ Bahan hukum sekunder tidak mengikat namun memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan membantu proses pemahaman dan penganalisisan bahan hukum primer.

c. Bahan Non-Hukum

Bahan non-hukum yaitu bahan-bahan penunjang di luar bahan hukum primer maupun sekunder sebagai bahan pelengkap bukan yang utama serta memberikan petunjuk tambahan terhadap bahan-bahan hukum tersebut yaitu berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan hasil wawancara.

3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi dokumen atau bahan pustaka (*library research*), baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum. Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, dilakukan pengolahan data, yaitu mengolah data sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtun dan sistematis ke dalam kelas-kelas dari gejala-gejala yang sama atau yang dianggap sama sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis.

4. Teknik Analisis Data

Karena penelitian hukum cenderung bersifat deskriptif, maka analisis penelitiannya dilakukan secara kualitatif baik terhadap data sekunder maupun data primer yang sudah dikumpulkan dan diolah guna perumusan kesimpulan penelitian. Pendekatan dalam skripsi ini Penulis akan menggunakan pendekatan undang-undang dan studi kasus. Pendekatan undang-undang

¹³⁾ *Ibid.,.*

adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁴⁾ Studi kasus merupakan suatu studi terhadap kasus tertentu dari berbagai aspek hukum.¹⁵⁾

II. PEMBAHASAN

A. Perbedaan pandangan Hakim Pengadilan PHI Bandung dengan Hakim Mahkamah Agung dalam Hal Memutus Perkara PHK terkait Mogok Kerja Tidak Sah berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 74/G/2014/PHI-BDG *jo.* Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/PHI-BDG menyatakan bahwa pada tanggal 21 November 2017 pihak pengusaha telah melakukan PHK kepada para pekerja dengan dalil para pekerja telah mangkir dan dianggap mengundurkan diri. Namun, karena hal tersebut tidak berdasarkan fakta, pada hasil Putusan PHI Bandung meminta untuk pihak pengusaha mempekerjakan para pekerja kembali. Akan tetapi, pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015 dinyatakan bahwa alasan Hakim melakukan PHK terhadap para pekerjanya yaitu karena para pekerja telah melakukan mogok kerja yang tidak sah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pihak pengusaha sudah melakukan pemanggilan kepada para pekerja tetapi para pekerja tidak kembali bekerja maka dari itu para pekerja dikatakan mangkir dan dianggap mengundurkan diri oleh pihak pengusaha PT Srirejeki Perdana Steel.

¹⁴⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, 133.

¹⁵⁾ *Ibid.*, 134.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Mogok Kerja yang sah diatur dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan harus memuat ketentuan sebagai berikut:¹⁶⁾

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat
- (2) Pemberitahuan tersebut memuat waktu, dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat, alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja dan tanda tangan ketua dan sekretari 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/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai coordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu), maka demi menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, pada Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa Mogok Kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 karena tidak adanya

¹⁶⁾ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 165.

pemberitahuan secara sah dan tertulis untuk para pekerja melakukan mogok kerja. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan apabila pekerja tidak memenuhi ketentuan-ketentuan tersebut, maka Mogok Kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT Srejekei Perdana Steel merupakan Mogok Kerja yang tidak sah.

Apabila mengacu pada Kepmen 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah dalam Pasal 3 dikatakan Mogok Kerja tidak sah apabila dilakukan:

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

Pada ketentuan mogok kerja yang diatur dalam Kepmen 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Yang Tidak Sah, mogok kerja yang dilakukan para pekerja PT Srejekei Perdana Steel juga tidak memenuhi ketentuan Pasal 3 diatas karena juga tidak ada pemberitahuan 7 (tujuh) sebelum pelaksanaan mogok kerja dan tidak ada pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab. Berdasarkan dengan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmen 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah para pekerja PT Srejekei Perdana Steel memang tidak memenuhi unsur mogok kerja yang sah karena para pekerja tidak memberitahukan secara tertulis (sah) bahwa akan melakukan mogok kerja kepada pihak pengusaha

dan instansi tenaga kerja dan dapat dikatakan para pekerja melakukan mogok kerja secara spontan.

Mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT Srejeke Perdana Steel merupakan mogok kerja yang tidak sah. Karena hal tersebut, pihak pengusaha PT Srejeke Perdana Steel mengatakan para pekerja tidak masuk kembali bekerja setelah adanya pemanggilan secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali secara berturut-turut oleh pihak pengusaha dan dapat dikatakan para pekerja sebagai mangkir.¹⁷⁾ Pada Putusan Kasasi, para pekerja PT Srejeke Perdana Steel dikualifikasikan sebagai mangkir sehingga dianggap mengundurkan diri. Pada Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Berdasarkan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan para pekerja dapat dikatakan mangkir apabila para pekerja melakukan yang dikatakan Pasal 18 tersebut. Akan tetapi, faktanya adalah pada kasus tersebut pada tanggal tanggal 19 sampai dengan 23 November 2013 Para Pekerja PT Srejeke Perdana Steel tetap datang ketempat kerja untuk melakukan kewajibannya sebagai pekerja dan melakukan pekerjaan akan tetapi pihak pengusaha menolak para pekerja untuk bekerja dan pihak pengusaha hanya memerintahkan para pekerja untuk berada di gedung 3 (tiga) PT Srejeke Perdana Steel dan mengisi absensi secara manual tanpa melakukan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut yang dilakukan oleh para pekerja PT Srejeke Perdana Steel, dapat dikatakan bahwa para pekerja tidak mangkir selama 5 (lima) hari melainkan demo yang terjadi hanya berlangsung

¹⁷⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bab XII, Pasal 168.

selama 1 (satu) hari dan hanya beberapa jam saja dan tidak ada surat pemanggilan secara patut ataupun tertulis oleh pihak pengusaha, melainkan aksi demo yang dilakukan oleh para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel hanya berlangsung 1 hari dan hanya berlangsung beberapa jam saja. Pada hari berikutnya, para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel tetap masuk untuk kembali bekerja tetapi perusahaan yang menolaknya dengan meminta pihak keamanan perusahaan (*security*) untuk mengusir para pekerja yang ingin bekerja kembali. Maka dari itu, seharusnya para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel tidak dapat dikualifikasikan sebagai mangkir karena para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel tetap datang untuk bekerja tetapi ditolak untuk bekerja oleh pihak Pengusaha PT Srirejeki Perdana Steel.

Pasal 6 Kepmenaker 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah menyebutkan sebagai berikut:

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

Pada ketentuan Pasal 6 Kepmenaker 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah diatas, kualifikasi mengundurkan diri yang dinyatakan pengusaha untuk melakukan PHK kepada para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel tidak terpenuhi, karena tidak adanya surat pemanggilan secara patut ataupun tertulis dari pihak pengusaha. Apabila pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir, tidak serta merta

pekerja dapat di PHK.¹⁸⁾ Dapat dilihat terlebih dahulu apakah pihak pengusaha sudah melakukan pemanggilan secara patut kepada para pekerja dan apakah pengusaha tidak masuk kembali bekerja sehingga bisadianggap mengundurkan diri. Apabila sebaliknya, pihak pengusaha tidak bisa melakukan PHK kepada para pekerja dan para pekerja tidak dapat dilakukan mangkir dan dianggap mengundurkan diri.

Menurut Ibu Andari Yurikosari, apabila merujuk pada ketentuan dalam Pasal 6 Kepmenaker 232 Tahun 2003 Tentang Mogok Kerja Yang Tidak Sah, bahwa jika mogok kerja tersebut tidak sah, tanpa pengusaha perlu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja yang telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali untuk kembali bekerja tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut, dianggap mengundurkan diri. Pengusaha tidak secara langsung mempunyai hak untuk melakukan PHK kepada pekerja tersebut, tetapi peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan kepada pengusaha dengan memberikan ketentuan mengenai pengunduran diri tersebut.

Makna mengundurkan diri yaitu atas kemauan pekerja ingin berhenti bekerja dan tidak mendapatkan pesangon.¹⁹⁾ Pada kasus PT Srejekei Perdana Steel pekerja diusir oleh pihak keamanan (*security*) setiap pekerja ingin masuk bekerja dan ditolak oleh pihak pengusaha sampai para pekerja mengajukan tuntutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung untuk dipekerjakan kembali. Pada hal ini pekerja tetap ingin bekerja dan tidak ada keinginan untuk mengundurkan diri melainkan kemauan pengusaha untuk melakukan PHK kepada para pekerja PT Srejekei Perdana Steel.

Menurut Bapak Juanda Pangaribuan, apabila kemauan pengusaha untuk melakukan PHK kepada para pekerja maka para pekerja tidak dapat dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri karena hal tersebut bukanlah

¹⁸⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Bapak Juanda Pangaribuan, Mantan Hakim Penyelesaian Hubungan Industrial, (Jakarta: Gedung Dana Graha, 30 Mei 2018, Pukul 15).

¹⁹⁾ *Ibid.*,

kemauan para pekerja untuk tidak bekerja tetapi pihak pengusaha yang menolak para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel untuk bekerja kembali. Terkait mogok kerja tidak sah dengan dilakukannya demo oleh para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel, para pekerja cukup diberikan surat peringatan dari pengusaha. Demo yang dilakukan oleh para pekerja dan dikatakan mogok kerja tidak sah tersebut dapat dikatakan ringan dan tidak pantas atau seharusnya sampai dikenakan PHK kepada para pekerja PT Srirejeki Perdana Steel.²⁰

Pada Pasal 151 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu dan apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja para pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hakim dalam memutus Putusan Kasasi dapat dikatakan terdapat kekeliruan karena para pekerja tidak dapat dikatakan sebagai mangkir dan mengundurkan diri karena mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja hanya berlangsung 1 hari dan hari berikutnya pekerja tetap datang ke tempat kerja tetapi ditolak oleh pihak pengusaha. Dalam hal ini, apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pihak pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan.²¹⁾

Menurut Bapak Yasman Mogok Kerja yang sah harus ada ijin sesuai dengan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja di PHK wajib adanya pemanggilan dari

²⁰⁾ Juanda Pangaribuan, *Op.cit.*,

²¹⁾ Adrian Sutedi, *Op.cit.*, 65.

pihak pengusaha dan ada surat peringatan 1, 2 dan 3 (SP 1,2, dan 3). Apabila pihak pengusaha tidak melakukan hal tersebut dan langsung melakukan PHK kepada para pekerja tanpa adanya pemberitahuan dan melakukan perundingan, maka dapat dikatakan pihak pengusaha sudah melakukan pelanggaran hukum. Seharusnya, perselisihan tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu dan perselisihan antara pekerja dengan pihak pengusaha sebisa mungkin harus dihindari. Pada Putusan Mahkamah Agung, PHK yang dilakukan oleh pengusaha merupakan PHK sepihak karena tidak ada perundingan. Pada ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya wajib. PHK tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu sudah melanggar hukum.²²⁾

Pada Putusan Kasasi, karena dianggap mangkir dan mengudurkan diri, pekerja sebanyak 255 orang hanya memperoleh uang ganti rugi sesuai berdasarkan ketentuan Pasal 26B Huruf d Kepmen 78/MEN/2001. Hak yang didapatkan tentu tidak berdasarkan hukum yang berlaku karena peraturan Kepmen 78/MEN/2001 sudah tidak berlaku. Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja apabila di PHK yaitu pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat kekeliruan pertimbangan hakim dalam memutus untuk mengabulkan pihak pengusaha melakukan PHK terhadap 255 pekerja tanpa memberikan hak kepada pekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian ini tentu bertentangan dengan teori kepastian hukum yang tidak hanya memerlukan kepastian Undang-Undang dan ketentuan pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang tetapi juga memerlukan konsistensi hakim dalam memutus suatu perkara dalam hal putusan hakim yang satu dengan putusan lainnya dan perlunya konsistensi

²²⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Bapak Yasman Hermanto, Mediator Madya Penyelesaian Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 31 Mei 2018).

dalam mematuhi perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya keadilan dan adanya kepastian hukum.²³⁾

B. Akibat hukum dalam PHK dengan alasan Mogok Kerja Tidak Sah Pada Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial Nomor 74/G/2014/PHI-BDG jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015 terhadap status atau kedudukan pekerja pada PT Srejeke Perdana Steel.

Akibat Hukum berdasarkan hasil Putusan Kasasi Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015 apabila mogok kerja yang dilakukan tidak sah maka dikualifikasikan sebagai mangkir dan dianggap mengundurkan diri. Akan tetapi, hal tersebut juga bertentangan dengan fakta bahwa para pekerja tetap datang ke tempat kerja.

Menurut Ibu Andari Yurikosari, berdasarkan Pasal 142 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 139 dan Pasal 140 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka mogok kerja tersebut tidak sah. Akibat hukum mogok kerja yang tidak sah yaitu adanya pemanggilan secara sah sebanyak 2 (dua) kali secara berturut-turut dan dapat dikenakan sanksi PHK dengan alasan pekerja mengundurkan diri atau mangkir apabila para pekerja tidak memenuhi pemanggilan tersebut.

Akibat hukum mogok kerja tidak sah diatur dalam keppmenaker 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah. Berdasarkan pada ketentuan dalam Pasal 6 Kepmenaker 232 Tahun 2003, dapat dikatakan bahwa jika mogok kerja tersebut tidak sah, tanpa pengusaha perlu melakukan PHK, pekerja yang telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali untuk kembali

²³⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 137.

bekerja tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut, dianggap mengundurkan diri. Ini berarti bahwa pengusaha tidak secara langsung mempunyai hak untuk langsung melakukan PHK kepada pekerja tersebut, tetapi peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan kepada pengusaha dengan memberikan ketentuan mengenai pengunduran diri tersebut.

Akibat hukum mogok kerja tidak sah menurut Bapak Faizal Izza ada 2 yaitu:²⁴⁾

1. upah selama mogok tidak dibayar karena asas pengupahan kita adalah *no work no pay*.
2. Apabila mogok kerja lebih dari 7 hari dan tidak sah maka dapat dikualifikasikan sebagai mangkir. Hasil yang didapat apabila mangkir yaitu PHK.

Berdasarkan hasil analisis, pengusaha harus tetap membayar upah para pekerja selama hari masa kerja pekerja dan para pekerja tidak dapat di PHK karena tidak memenuhi unsur mangkir. Para pekerja berhak mendapatkan hak-hak dasar yang sudah tercakup dalam undang-undang.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial.²⁵⁾ Para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat.²⁶⁾ Perlindungan hukum PHK yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan

²⁴⁾ Peneliti, *Wawancara*, dengan Bapak Faisal Izza, Subdit Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 31 mei 2018).

²⁵⁾ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hal. 159.

²⁶⁾ *ibid.*,

alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK. Yang perlu mendapat perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di-PHK tanpa izin.

Pengaturan penyelesaian PHK dalam hukum Ketenagakerjaan pada masa yang akan datang sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Industrial dilakukan oleh Pengadilan Perselisihan Industrial yang merupakan peradilan ad hoc di Pengadilan Negeri. Hak-hak Tenaga Kerja yang di PHK bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156) antara lain:²⁷⁾

- a. Uang Pesangon
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
- c. Uang Penggantian Hak.

Pada paparan hak yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja dalam literatur hukum Ketenagakerjaan diatas harus didapatkan oleh para pekerja PT Srejecki Perdana Steel dan apabila dikaitkan dengan kasus merupakan PHK yang dilakukan oleh Pihak Pengusaha yang merupakan PHK sepihak karena tidak adanya perundingan terlebih dahulu. Akan tetapi, dalam kasus posisi kasus PT Srejecki Perdana Steel Pengusaha langsung memutus untuk melakukan PHK kepada para pekerja PT Srejecki Perdana Steel tanpa perundingan dan alasan yang tepat sehingga pihak pengusaha harus menunggu putusan dari pengadilan untuk menentukan apakah para pekerja dapat dilakukan PHK karena mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja merupakan mogok kerja yang sah atau mogok kerja yang dilakukan para pekerja merupakan mogok kerja yang tidak sah.

Menurut Bapak Yasman Hermanto, akibat Hukum dari mogok kerja tidak sah bagi para pekerja PT Srejecki Perdana Steel yaitu pihak pengusaha harus

²⁷⁾ Lalu Hasni, *Op.Cit.*, 173.

mengeluarkan surat peringatan. Apabila Pihak Pengusaha tidak mengeluarkan surat peringatan 1,2, dan 3 (SP 1,2, dan 3) kepada para pekerja dan tidak menganjurkan adanya perundingan, maka pihak pengusaha sudah melakukan PHK Sepihak.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan analisis diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/Pdt.Sus-PHI/2015 terdapat kekeliruan pada hasil putusan yang mengatakan para pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir tidak memenuhi Pasal 6 Kepmen 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah karena tidak ada pemanggilan yang dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Menurut Bapak Juanda Pangaribuan, pada Pasal 6 ayat 1 (satu) Kepmenaker 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah memang dapat dikualifikasikan sebagai mangkir dan apabila dikatakan mengundurkan diri pengusaha mempunyai kewajiban untuk memanggil para pekerja untuk masuk bekerja. Apabila hal tersebut tidak dilakukan tidak serta merta pekerja dapat di PHK Pengusaha tidak dapat melakukan PHK terhadap para pekerja karena Pengusaha juga tidak memenuhi kewajiban dalam Pasal 6 ayat 1 (satu) Kepmenaker 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Mogok Kerja dapat dikatakan sah adalah: pekerja atau Serikat Pekerja wajib memberi tahu secara tertulis kepada perusahaan/pengusaha dan Disnaker, 7 hari kerja sebelum mogok kerja dijalankan, dalam surat harus memuat mengenai pemberitahuan mogok kerja dan memuat waktu (hari, tanggal, jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan

dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja, tanda tangan ketua dan sekretaris serta apabila mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja, bagi pelaksanaan mogok kerja ditandatangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja, bagi pelaksanaan mogok kerja yang berlaku di perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya berhubungan dengan keselamatan jiwa manusia, pelaksanaan mogok kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan membahayakan keselamatan masyarakat, instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima, sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih, jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi dan jika dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.²⁸⁾

Makna mengundurkan diri yaitu atas kemauan pekerja ingin berhenti bekerja dan tidak mendapatkan pesangon. Pada kasus PT Srirejeki Perdana Steel pekerja diusir oleh satpam (*security*) setiap pekerja ingin masuk bekerja

²⁸⁾ Dr. Andari Yurikosari, *Pokok-Pokok Pikiran Mengenai Usulan Tentang Pengaturan Mogok Kerja*, (Jakarta: Hasil Penelitian Kementerian Ketenagakerjaan, 2018). 67.

atau ditolak oleh pihak pengusaha sampai para pekerja mengajukan tuntutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung untuk dipekerjakan kembali. Pada hal ini pekerja tetap ingin bekerja dan tidak ada keinginan untuk mengundurkan diri melainkan kemauan pengusaha untuk PHK pekerja. Menurut Bapak Juanda Pangaribuan, apabila kemauan pengusaha untuk melakukan PHK pada para pekerja maka para pekerja tidak dapat dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri.

Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/Pdt. Sus-PHI/2015 menghilangkan hak sebanyak 255 orang yang dianggap mangkir dan di PHK tidak mendapatkan pesangon. Pada Putusan Mahkamah Agung tersebut, pekerja hanya memperoleh uang ganti rugi sesuai ketentuan Pasal 26B Huruf d Kepmen 78/MEN/2001 yang seharusnya menurut hasil wawancara dengan Bapak Juanda Pangaribuan sebagai mantan Hakim Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial kepmen tersebut tidak berlaku lagi. Maka dari itu dapat disimpulkan pertimbangan Hakim dalam Putusan Kasasi Terdapat Kekeliruan yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

2. Akibat hukum mogok kerja tidak sah diatur dalam kepmenaker 232/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah. Berdasarkan pada ketentuan dalam Pasal 6 Kepmenaker 232/2003, dapat dikatakan bahwa jika mogok kerja tersebut tidak sah, tanpa pengusaha perlu melakukan PHK, pekerja yang telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali untuk kembali bekerja tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut, baru bisa dianggap mangkir dan mengundurkan diri. Akibat hukum mengenai hak akibat mogok kerja tidak sah oleh para pekerja yaitu:

1. upah selama mogok tidak dibayar karena asas pengupahan kita adalah no work no pay.
2. Apabila mogok kerja lebih dari 7 hari dan tidak sah maka dapat dikualifikasikan sebagai mangkir. Hasil yang didapat apabila mangkir yaitu PHK.

Sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perundingan yang dimaksud sebelum Pengusaha melakukan PHK terhadap para pekerja bersifat wajib.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan analisis terhadap kasus yang diteliti adalah:

1. Seharusnya aparat penegak hukum harus memperhatikan kepastian hukum demi kepentingan dan keadilan masyarakat. Pekerja memiliki hak-hak yang sama seperti masyarakat lainnya yang tidak boleh dihilangkan.
2. Bagi pembuat peraturan perundang-undangan, diperlukan adanya suatu peraturan pelaksanaan yang merinci mengenai pengaturan mogok kerja pada perusahaan. Dalam hal revisi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai mogok kerja memerlukan penjelasan lebih lanjut dan tambahan dalam pasal-pasal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Mogok kerja yang tidak diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan dapat menimbulkan ketidakpastian hukum maka dari itu diperlukan pengaturan sejelas-jelasnya demi kepastian hukum.²⁹⁾
3. Bagi para tenaga kerja dan pengusaha diperlukan wawasan lebih mengenai hukum khususnya pada bidang terkait dalam pekerjaannya agar tidak ada kesalahpahaman dalam bertindak apabila terjadi perselisihan antara pihak pekerja dan pengusaha diharapkan untuk menjalankan pekerjaan dan hukum dengan adil.

IV. Daftar Pustaka

Buku:

²⁹⁾ Dr.Andari Yurikosari, *Op.Cit.*, 70.

- Fajar, Mukti ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2003).
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1986).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009).
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1999).
- Syafaat, Rachmad. *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*. (Malang: Ratingindo, 2008).
- Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Tutik, Titik Triwulan. *Pokok-pokok Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006)
- Yurikosari, Andari. *Pokok-Pokok Pikiran Mengenai Usulan Tentang Pengaturan Mogok Kerja*, (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan, 2018).
- Uwiyono, Aloysius. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Cetakan ke-2. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan ke-1. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

A. Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
_____. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
(Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

_____. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2004 Nomor 6).*

_____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik
Indonesia No.KEP-232/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Akibat Mogok
Kerja Yang Tidak Sah.*

B. Putusan

Indonesia. Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 74/G/2014/PHI.BDG. jo
Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015.