

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 633/PDT.SUS-PHI/PN.MND)

Maulana Rizki Hanafi, Elok Hikmawati
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat – 11510
maulanarizkyhanafi@gmail.com

Abstract

A strike is an action by workers or workers collectively, in order to stop or slow down their work, as a result of the failure of negotiations on demands or the implementation of normative rights. Basically, a strike can only be carried out and carried out in one company, but it can also be carried out in several companies within a group of companies. In this case, the author takes the problem to the SURE COURT DECISION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER: 633/PDT.SUS-PHI/PN.MND, in this case the parties are PT Delta Pacific Indotuna in a dispute with Adnan bin Awad (workers' representative) which is very interesting so the author formulate the problem Is the reason for termination of employment used by employers in the Supreme Court Decision Number: Indonesia Number 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd is in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2013 concerning Manpower, and Is the amount of compensation for layoffs in The Supreme Court's decision Number: 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd is in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Ministerial Decree Number: KEP. 232/MEN/2003 concerning the Legal Consequences of an Unlawful Strike. And based on the results of the analysis, the author concludes that the strike carried out by workers/labourers is in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Ministerial Decree Number: KEP. 232/MEN/2003 concerning the Legal Consequences of an Unlawful Strike. However, different employers have different points of view, resulting in employment disputes, resulting in termination of employment. From this decision, the right of concession in the form of severance pay for the workers is decided by the judge in the fairest way possible. In this case, termination of employment is actually not permitted (haram) or attempted not to occur, but if prevention efforts do not work, what needs to be underlined is that the right to severance pay must be paid in accordance with the provisions of the legislation.

Keywords: labor disputes, strike, termination of employment

Abstrak

Mogok kerja adalah tindakan buruh atau pekerja secara bersama-sama, guna menghentikan atau memperlambat pekerjaan mereka, sebagai akibat dari gagalnya perundingan atas tuntutan-tuntutan atau pelaksanaan hak normatif. Pada dasarnya, mogok kerja hanya bisa dilakukan dan dilaksanakan di satu perusahaan, namun dapat pula dilakukan di beberapa perusahaan dalam satu kelompok perusahaan. Dalam hal ini penulis mengambil permasalahan pada PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 633/PDT.SUS-PHI/PN.MND dalam hal ini parapihak adalah PT Delta Pasific Indotuna berselisih dengan Adnan bin Awad (perwakilan pekerja/buruh) yang sangat menarik sehingga penulis mengambil rumusan masalah Apakah alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: Indonesia Nomor 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dan Apakah jumlah kompensasi PHK dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor : 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan jo Kepmen Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Dan berdasarkan hasil analisa penulis menyimpulkan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah sesuai dengan peraturan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan jo Kepmen Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Tetapi pengusaha berbeda memiliki sudut pandang berbeda sehingga mengakibatkan perselisihan hubungan kerja, yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Dari putusan tersebut hak konvensasi berupa pesangon para pekerja diputus oleh hakim seadil – adilnya. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja sebenarnya tidak diperkenankan (haram) atau diupayakan tidak terjadi tetapi kalau dalam upaya pencegahan tidak berhasil maka yang perlu digaris bawahi adalah hak konvensasi pesangon harus dibayarkan sesuai ketentuan perundang – undangan.

Kata kunci : perselisihan hubungan kerja, mogok kerja, pemutusan hubungan kerja

Pendahuluan

Mogok kerja adalah tindakan buruh atau pekerja secara bersama-sama, guna menghentikan atau memperlambat pekerjaan mereka, sebagai akibat dari gagalnya perundingan atas tuntutan-tuntutan atau pelaksanaan hak normatif. Pada dasarnya, mogok kerja hanya bisa dilakukan dan dilaksanakan di satu perusahaan, namun dapat pula dilakukan di beberapa perusahaan dalam satu kelompok perusahaan. Sementara itu, buruh dan serikat pekerja dapat mengajukan wakilnya dalam jumlah yang terbatas kepada instansi atau organisasi serta lembaga, untuk dapat mengupayakan penyelesaian masalah dalam kerangka perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka hadapi. Pemogokan total atau sebagian dapat berakibat pada penurunan atau bahkan penghentian produktivitas perusahaan. Serikat pekerja/buruh yang bijaksana akan berpikir matang tentang rencana dilaksanakannya pemogokan kerja.

Pekerja/buruh memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diakui sebagai hak dasar pekerja dan telah diatur dalam perundang-undangan, namun mogok kerja tidak bisa dilakukan secara bebas karena adanya batasan dan ketentuan yang mengatur. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial. Pemogokan juga didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha, dengan tujuan untuk menekan perusahaan guna memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas kepada teman sekerja lainnya.

Mogok kerja juga diakui sebagai salah satu hak dasar pekerja secara universal, yaitu wujud dari hak atas kebebasan berserikat dan perlindungan atas hak berorganisasi. Pada tataran internasional, mogok sebagai hak (*strike as right*) tercermin pada Pasal 23 ayat (4) *Universal Declaration of Human Rights*, yang menjamin hak setiap orang untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh guna melindungi kepentingan mereka. Lalu, Pasal 8 ayat (1d) *United Nations International Covenant on Economic, Social, and Cultural Right* Tahun 1966 menjamin hak-hak mogok secara eksplisit. Sejalan dengan ketentuan hukum internasional tersebut, Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang "*Freedom of Assosiation and Protection of the Right to Organize*" dan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang "*Aplications of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively*", secara implisit mengakui hak mogok. Lebih jauh lagi dapat dikatakan bahwa Konvensi ILO No.87 dan 98, adalah dasar bagi hak-hak fundamental, dimana masyarakat bebas untuk menyukainya. Oleh karena itu, Komite "*ILO Freedom of Assosiation*" berpendapat bahwa hak mogok bukan hanya merupakan sarana yang legal, tetapi juga

merupakan sarana yang esensial yang dimiliki oleh kaum buruh, untuk meningkatkan dan mengupayakan kepentingan sosial-ekonominya.

Mogok kerja atau unjuk rasa sebenarnya hanya salah satu cara untuk memperjuangkan hak-hak para pekerja, sejak era reformasi kasus pemogokan kerja terjadi di mana-mana, bahkan seperti menjadi mode/ jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi oleh para buruh/pekerja. Di satu sisi, sebenarnya hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan pekerja, karena para pekerja semakin mengetahui hak dan kewajiban mereka, namun di sisi lain menggambarkan adanya keprihatinan, karena masih terjadinya mogok kerja yang dilakukan secara asal-asalan dan tanpa prosedur, yaitu bukan karena diakibatkan dari gagalnya perundingan antara pekerja dan pengusaha.

Di samping itu, aksi mogok kerja ini ada yang disertai dengan tindakan destruktif dan vandalisme yang berupa pengerusakan fasilitas perusahaan, fasilitas umum, dan mengganggu kepentingan umum. Padahal, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelas mengatur bahwa mogok kerja hanya dapat dibenarkan bila dilakukan secara sah, tertib, damai, dan sesuai prosedur, sebagai akibat gagalnya perundingan.

Keunikan ini membuat Peneliti berniat untuk menganalisis masalah terjadi dan menemukan solusi konklusif, serta mengusulkan pendekatannya lebih efektif terkait mengatasi atau memahaminya dengan menjawab masing-masing butir pertanyaan yang akan dijawab oleh peneliti. Maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: Indonesia Nomor 633/Pdt.Sus- PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah jumlah kompensasi PHK dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor : 633/Pdt.Sus- PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah?

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian yang bersifat penelitian normatif, dengan metode analisis data kasus yang disebut yuridis normatif, yuridis normatif adalah penelitian hanya dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang

bersifat hukum, metode analisis bahan hukum bersifat kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui proses statistik atau bentuklainnya berupa narasi, diskripsi, cerita, dokumen tertulis dan tidak tertulis.

Jenis-jenis bahan hukum yang peneliti gunakan didalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data-data yang peneliti peroleh dari kepustakaan, dan data-data primer dengan mendasari kepada analisa data kasus, alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah studi dokumentasi dan kepustakaan, bahan-bahan hukum yang digunakan didalam penelitian ini adalah bahan hukum primer.

Penelitian ini menggunakan teori keadilan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan pemutusan hubungan kerja. Tentu saja di dalam sebuah Penelitian hukum membutuhkan sebuah teori sebagai dasar untuk melakukan analisis permasalahan yang diangkat ke dalam penelitian ini. Hukum pada dasarnya seringkali ketinggalan dengan perkembangan- perkembangan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat, maka dari itu hukum yang baik adalah hukum yang mampu bersifat dinamis yang dapat mengikuti perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Lawrence M. Friedman. Dia mengatakan bahwa didalam kaitannya dengan perubahan hukum maka perubahan itu dapat terjadi pada beberapa unsur dominan yakni: struktur hukum substansi dan Budaya hukum Oleh karena itu diharapkan perkembangan masyarakat dapat dibarengi dengan perkembangan hukum yang tentu saja memenuhi ketiga unsur hukum yang telah dikemukakan diatas. Sehingga dasar-dasar penegakan hukum dapat dan mampu terpenuhi dengan baik dan sesuai jalurnya.

Sementara menurut Aritoteles adalah Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai sebuah unit atau wadah yang sama. Hal inilah yang disebut bahwa semua individu atau setiap warga negara sama posisinya di mata hukum. Kesamaan proposional mampu memberikansetiap orang kepada haknya, sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

Dari unsur penegakan Hukum itu menurut Sudikno Mertokusumo bisa dibagi lagi menjadi tiga bagian utama, yakni kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Guna

membangun hukum yang baik dalam pembentukan dan sesuai dengan ketiga unsur diatas, maka dibutuhkanlah sosiologi hukum, guna mengetahui latar belakang kemasyarakatan untuk pembangunan pendapat yuridis yang tepat. Untuk itulah peranan pembentukan peraturan perundang-undangan, penegakan hukum oleh aparat penegak hukum sangat membutuhkan peran sosiologi hukum demi terciptanya ketiga unsur penegakan hukum

yang telah dijelaskan diatas tadi. Karena sosiologi hukum mampu mempelajari kenyataan dalam masyarakat, barukemudian mempelajari kaidah-kaidah hukum.

Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam hakikatnya pemutusan hubungan kerja adalah haram atau tidak boleh dilakukan. Bahkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. 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.

Mutiara S Pengabean mengatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) ialah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan karena berbagai alasan, sehingga berakhirpula hak dan kewajiban anantara para pihak. Sedangkan menurut pasa 11 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak bila pemutusan ini secara yuridis formil dapat diakui. Suatu perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawannya tanpa suatu alasan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dibenarkan.

Perlu digaris bawahi bahwa pengusaha / majikan diwajib memberikan hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja yang sah yang diatur di peraturan perundang – undangan.

2. Jenis Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a. PHK oleh majikan atau pengusaha (pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), yang salah satunya adalah PHK karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat.
- b. PHK oleh Pekerja/Buruh (pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yaitu pekerja/buruh yang menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja.

- c. PKH karena perubahan status (pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. PHK demi Hukum pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya adalah PHK karena alasan karena perjanjian kerja berakhir, pekerja meninggal dunia, adanya putusan lembaga perselisihan hubungan industrial.

3. Hak Kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kompensasi merupakan hak pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana termaktub dalam pasal 164 Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan ialah dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau penghargaan masa kerja dan uang penganntian hak yang seharusnya diterima. pasal 156 ayat (1) dan pengusaha dapat melakukan pemutusan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uangpesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

4. Tinjauan Khusus Tentang Pemogokan Kerja

Pemogokan adalah tindakan sekelompok pekerja yang bersifat sementara dan secara bersama-sama, yang berupaya menghentikan pekerjaan pada pengusaha untuk memperoleh kelonggaran yang lebih besar dalam suatu hubungan industrial terhadap apa yang hendak diberikan pengusaha pada perundingan.

Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja, yang dapat memaksa pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja. Pemogokan adalah suatu penarikan tenaga kerja, dan terdapat empat jenis utama pemogokan:

- (a) Pemogokan ekonomi, disebabkan karena kegagalan untuk menyepakati syarat- syarat kontrak, dengan kata lain karenajalan buntu.
- (b) Pemogokan praktik tenaga kerja yang tidak adil, di pihak lain, bertujuan memprotes perilaku ilegal dari majikan.
- (c) Pemogokan liar, merupakan suatu pemogokan tidak sah yang terjadi selama

jangka waktu kontrak.

- (d) Pemogokan simpati, terjadi bila suatu serikat kerja melakukan pemogokan untuk mendukung pemogokanyang lain.

Pada hakekatnya mencegah terjadinya pemogokan adalah mencegah dan menyelesaikan hal-hal yang menyebabkan ketidaksesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat sekerja. Namun jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang dapat memicu pemogokan, penyelesaiannya sudah diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Langkah-langkah yang penting dalam mencegah terjadinya pemogokan di Indonesia telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 120/Men/1988 tentang Pedoman Penuntun Perilaku dalam Pencegahan dan Perselisihan Industrial, sebagai berikut:

- (a) Memberikan informasi yang jelas kepada pekerja
- (b) Menggalang komunikasi yang baik antara pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja, teman sekerja
- (c) Menyiapkan sarana hubungan industrial yang diperlukan.

Hasil Dan Pembahasan

a. Kasus Posisi

Persengketaan ini diawali dari persoalan ketenagakerjaan di PT DeltaPacifik Indotuna Bitung Sulut yang telah berlangsung cukup lama. Yakni berawal dari kesalahan pihak PT Delta Pacifik Indotuna yang membuat PKWT dan PKWTT yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan nomor 13 tahun 2003. Yang dimana oleh dinas tenaga kerja kota bitung telah mengeluarkan nota pemeriksaan

No.157/566/DTKT/PK/VII/2016 yang intinya menjelaskan tentang PKWT yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan amanat UU No.13 tahun 2003 pasal 59 ayat (1) dan (2) KEPMENAKERTRANS No. 100/MEN/02004 pasal 3 ayat (1) s/d (7), pasal 13 tertanggal 25 Juli 2016. Ketika itu Tergugat tidak melaksanakan Nota pemeriksaan No. 157/566//DTK/TKT/VII/2016 diatas , maka saat itu pada tanggal 9 mei 2017 pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara , (Sulut) Mengeluarkan Nota pemeriksaan II No . 569/DTKT.V/Was.51/2017.

Namun hal tersebut tidak diindahkan oleh pihak Tergugat bahkan terus menerus mengakhiri hubunganperjanjian kerja tanpa uang pesangon dan THR, saat mendekati Hari Raya besar.

Pada bulan September, November dan

Desember tahun 2017 Pihak PT. Delta Pasific Indotuna memberhentikan 27 orang pekerja dengan alasan berakhirnya kontrak dan kembali memanggil 16 pekerja dari 27 orang pekerja yang telah diberhentikan itu dengan kontrak yang baru, tetapi PT. Delta Pasific Indotuna tidak membayar pesangon yang menjadi hak-hak dari 11 orang yang resmi diberhentikan itu, kemudian karena hal tersebut Pengurus Unit Kerja (PUK) PT. Delta Pasific Indotuna melaporkan perkara ini kepada Disnaker Kota Bitung pada bulan November 2017, setelah itu Disnaker melakukan pemanggilan kepada PT. Delta Pasific Indotuna namun tidak ada tanggapan dari pihak tersebut sebanyak tiga kali pada mediasi I tanggal 7 Desember 2017, mediasi II 19 Desember 2017 dan terakhir mediasi III 17 Januari 2018, yang diberikan oleh pihak PT. Delta Pasific Indotuna hanya surat balasan yang mengatakan tidak diketahui oleh personalia perusahaan, dan pada tanggal 19 Januari 2018 PUK FSP RTMM SPSI PT. Delta Pasific Indotuna mengeluarkan surat No.001 untuk pertemuan BIPARTIT dan mengadakan perundingan BIPARTIT tanggal 23 Januari 2018 namun tidak ada kesepakatan, lalu pada tanggal 26 Januari 2018 Pengurus Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK FSP RTMM SPSI) mengeluarkan lagi surat No. 002 untuk meminta BIPARTIT ke II namun dengan respon yang sama Pihak Perusahaan mengabaikannya.

Karena tidak ada itikad baik dari pihak perusahaan dan perhatiannya dari Disnaker Kota Bitung, maka sesuai dengan amanat UU No.13 Tahun 2003 Pasal 144 Ayat (2)- Ayat (5) maka pada tanggal 7 Februari 2018 Para pekerja PT. Delta Pasific Indotuna melakukan mogok kerja, Ketika dilakukannya mogok kerja pada tanggal 7 Februari 2018, Disnaker Kota Bitung turun lapangan mencoba untuk memfasilitasi pertemuan namun gagal, karena pihak perusahaan melalui kuasa hukumnya tetap pada pendirian dengan menunggu keputusan pimpinan PT. Delta Pasific Indotuna. Pada tanggal 10 Februari 2018 perusahaan kembali mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja sebanyak 512 orang, dan tanggal 12 Februari 2018 para pekerja yang diPHK melakukan berbagai upaya ke Pemerintah Kota Bitung namun tidak ada penyelesaian dengan justru pihak perusahaan kembali Mem-PHK pekerja nya sebanyak 37 orang dengan alasan mengudurkan diri, bahkan surat edaran dari Walikota Perihal

„Larangan Menerima Karyawan Baru“ tidak pernah ditanggapi oleh PT. Delta Pasific Indotuna.

Pihak Perusahaan bertindak mengeluarkan surat keputusan yang menolak adanya mogok kerja dan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja

kepada karyawannya secara sepihak terhitung tanggal 10 februari 2018 itu dinyatakan tidak mempunyai kekuatan dan harus batal demi hukum, pihak perusahaan pun tidak menyelesaikan kewajibannya untuk membayar pesangon kepada karyawannya sebagaimana sudah diatur didalam Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 dan melakukan hal yang bertentangan dengan Pasal 144 butir dan (b) UU No.13 Tahun 2003 dengan membukan lowongan kerja baru, karena melakukan hal perbuatan melawan hukum akhirnya para karyawan yang di PHK memasukan daftar rincian perhitungan 2 kali pembayaran sesuai pasal 169 ayat (2) jo . 156 ayat (2) –ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga para karyawan tersebut melalui FSP RTMM SPSI membuat laporan pengaduan kepada dinas Tenaga Kerja Koa Bitung Sulawesi Utara untuk menyelesaikan permasalahan tersebut berdasarkan Pasal 152 UU No.13 Tahun 2003.

Tanggal 28 februari 2018 diadakan kembali pertemuan yang difasilitasi dari Kepolisian Resort Kota Bitung tetapi pihak perusahaan tetap hanya memberi ganti rugi sebesar 15% kepada karyawan yang di PHK yang tentunya hal ini bertentangan dengan UU No.13 Tahun 2003. Sampai dikeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor : 363/561/DTK/HI/IV tanggal 26 April 2018 dan tetap pihak perusahaan tidak melakukan surat anjuran itu.

Berdasarkan hal-hal yang tidak diindahkan oleh PT. Delta Pasific Indotuna maka jelas merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Para Penggugat sehingga para penggugat memohon kepada pengadilan hubungan industrial pengadilan negeri manado untuk menyatakan telah berakhir hubungan kerja antara Pihak perusahaan dan karyawannya sehingga pihak perusahaan harus membayar :

1. Upah Proses sejak dikeluarkannya surat Pimpinan PT. Delta Pasific Indotuna/TERGUGAT perihal PHK terhadap Para PENGGUGAT tanggal 9 Februari 2018 sampai dengan saat ini,
2. Uang pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Pergantian Hak sesuai Pasal 169 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “*pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 165 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat(3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4)*”
3. Uang Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2018 yang belum dibayarkan

4. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur, belum dibayarkan tahun 2016-2017

Analisa alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: Nomor 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Mogok kerja adalah salah satu upaya pekerja agar memperoleh hak yang tidak diberikan atau suatu bentuk memperjaungkan hak – hak pekerja. Bilamana diperhatikan kedudukan pekerja dalam sebuah hubungan industrial memegang peranan pokok, yakni bahwa ketiadaan unsur pekerja dalam sebuah proses produksi, akan mengakibatkan proses produksi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan lancar serta mencapai tujuannya. Akan tetapi, adanya keadaan saling membutuhkan antara pengusaha dan pekerja ini tidak dapat berjalan harmonis dikarenakan adaketidakharmoisan ketika masing- masing pihak saling berhadapan. Masing- masing pihak saling merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan atau berjalannya sebuah perusahaan. Adapun pada sisi pekerja, dalam mengungkapkan sebuah ketidakpuasan tentang situasi dan kondisi di perusahaan, dapat menggunakan mekanisme mogok kerja. Sedangkan pada sisi yang lain, pengusaha dapat menggunakan mekanisme lock out atau penutupan perusahaan.

Para pekerja memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diakui sebagai hak dasar pekerja dan diatur dalam perundang-undangan, namun mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas karena ada batasan dan ketentuan yang mengaturnya. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial.

Yang dilakukan perusahaan terhadap 167 pekerja buruh dengan alasan bahwa pekerja buruh telah melakukan kesalahan berat karna akibat mogok kerja tidak sah maka dianggap pekerja buruh telah diksualifikasi sebagai tindakan pekerja buruh mengundurkan diri dan alasan tersebut berangkat dari pasal 158 tentang pekerja melakukakesalahan berat maka alasan tersebut tidak berkesesuaian sehingga putusan majelis hakim dalam hal ini penulis sependapat bahwa pengusaha telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan Undang-Undang ketenagakerjaan.

Padahal dalam alat bukti dari putusan tersebut sudah jelas PT Delta Pasific Indotuna dengan PUK FSP RTMM SPSI PT. Delta Pasific Indotuna sudah dinyatakan gagalnya perundingan karena sama sekali tidak melaksanakan perundingan karena dari pihak perusahaan yang sama sekali

tidak menanggapi permintaan berunding, maka dari itu para pekrja melakukan mogok kerja dengan melakukan pemberitahuan sekurang – kurangnya 7 hari sebelum mogok kerja dilaksanakan sesuai ketentuan pasal 139 Jo pasal 140 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 139 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan oranglain.

Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- 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 bidangketenagakerjaan setempat.
- 2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab- sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing- masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- 1) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- 2) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi;
 - atau b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Berdasarkan pada pasal 137 tentang mogok kerja yang merupakan hak pekerja buruh yang harus dilkukan secara sah, tertib, damai sebagai

akibat gagalnya perundingan sehingga PHK secara sepihak oleh pengusaha berkewajiban membayar biaya kompensasi sesuai pasal 169 ayat (2) dan pasal 156 ayat (2) – ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Maka penulis tidak sependapat terhadap putusan tersebut bahwa alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Karena dalih pengusaha pada pasal 139 Jo. Pasal 140 UU No. 13 tahun 2003 tidak lah benar karena sesuai bukti pengadilan bahwa PUK telah menerbitkan surat pemberitahuan kepada seluruh dinas terkait (Disnaker, Kepolisian, Perusahaan), bahkan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh di dukung oleh Disnaker Kota Bitung.

Analisa alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: Nomor 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

“Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai daripada gagalnya perundingan. Sebagaimana telah diatur dalam pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Mogok kerja juga merupakan bentuk tindakan yang dilakukan secara bersama sama untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan(pasal 1 angka 23 Undang-Undang tentang ketenagakerjaan). Sebagai suatu hak dasar harus ada ketentuan yang harus ditatati dalam melakukan mogok kerja. Hal hal yang harus dipenuhi dalam mogok kerja telah dituangkan dalam Pasal 139 dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 139 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

“Pelaksanaan mogok kerja pada pekerja buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau jenis usahanya membahayakan keelmatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak engangu kepentingan umum atau keselamatan orang lain”.

Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Sekurang kuranya dalam dalam waktu 7(tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruhh wajib memberitaukan secara tertulis kepada perusahaan dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan tersebut.

2. Pemberitahuan yang dimaksud ayat 1 sekurang kuranya memuat :
 - a. Waktu (hari,tanggal,jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja.
 - b. Tempat mogok kerja
 - c. Alasan sebab sebab mengapa dilakukan mogok kerja
 - d. Tandan tangan ketua dan sekertaris atau masing masing ketua dan sekertaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penangung jawab mogok kerja
3. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja buruhdan yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberituahansebagaimana dimaksud ayat 2 diandatangani oleh perwakilan pekerja buruh yang ditunjuk sebagai kordinator atau penangung jawab mogok kerja.
4. Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimmaksud ayat (1) maka demi menyelamatkan alat produksi dan Aset perusahaan pengusaha dapat mengambiltindakan dengan cara:
 - a. Melarang pekerja buruhh berada dalam kegiatan proses produksi atau
 - b. Dianggap perlu dilarang pekerja buruh yang melakukan ogok kerjaberada dilokasi perusahaan.

Berdasarkan pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , jika mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 139 dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka mogok kerja tersebut tidak sah.selain itu mogok kerja yang tidak sah pun diatur dalam Keputun Menti Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rebulik Indonesia. No. Kep-232/Men/2003 Tahun 2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah. Berdasarkan pasal 3 Kepmenaker No 232/2003 akibat mogok kerja yang tidak sah apabila dilakukan dengan cara:

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan ; dan/atau
- b. Tanpa memberikan kepada pengusaha atau instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan/ atau
- c. Dan pemeberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelumpelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. Isi ketentuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c,dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Akibat mogok kerja kerja yang tidak sah diatur dalam pasal 6 Kepmenaker 323/2003 yaitu bahwa pekerja diskualifikasi sebagai mangkir. Atas

hal ini pengusaha melakukan pemanggilan kepada pekerja buruh yang melakukan mogok kerja untuk kembali bekerja. Pemanggilan tersebut dilakukan 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan layak jika pemanggilan tidak dipenuhi maka dianggap telah mengundurkan diri.

Berdasarkan hal di atas telah teruarai dalam Putusan Nomor 13/Pdt.Sus/Phi/PN.Mnd mengatakan bahwa pada 10 Februari 2018 pengusaha melakukan pemberhentian massal sebanyak 512 pekerja diantaranya para pengugat dengan alasan mogok kerja yang tidak sah. Dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 37 pekerja karena dianggap mengundurkan diri tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dalam lembaga perselisihan hubungan industrial.

Maka perselisihan pemutusan hubungan kerja ini berujung pada putusan pengadilan hubungan industrial, yang mana dalam hal menerima, memeriksa, mempertimbangkan serta memutus majelis hakim menilai bahwa perselisihan hubungan kerja pada Pemutusan Hubungan Kerja pada 167 orang pekerja buruh dianggap pengusaha melakukan perbuatan melawan hukum karena PHK dilakukan secara sepihak. Berdasarkan hal ini, dalam rangka melindungi hak-hak pekerja buruh akibat PHK dengan memasukkan rincian perhitungan hak-hak pekerja buruh yang didasarkan pada Pasal 169 ayat(2) jo Pasal 156 ayat(2)- ayat(4) yaitu :

- a. Uang pesangon
- b. Uang penghargaan masa kerja
- c. Uang penggantian hak

Dengan ketentuan 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat(2) uang pesangon, 1 kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan dan uang penggantian hak serta uang hak cuti yang blm diambil dan THR 1(satu) kali.

Berdasarkan uraian di atas, majelis hakim mempertimbangkan petitum point ke 6 yang mengatakan bahwa menghukum tergugat untuk membayar kepada para pengugat dengan total keseluruhan sebesar : 15.225.669.708 terbilang(lima belas miliar dua ratus dua puluh lima juta enam ratus enam puluh sembilan ribu tujuh ratus delapan rupiah).

Maka majelis hakim berkesimpulan hanya mengabulkan sebesar RP. 13.843.652.730(tiga belas miliardelapan ratus empat puluh tiga juta enam ratus lima puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah.mengingat telah terjadi perjanjian bersama pada waktu berjalannya perisdangan perkara aquo dengan 18(delapan belas) orang dengan total 167 pekerja buruh.

Berdasarkan besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak maka penulis

berpendapat bahwa besaran kompensasi telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

Kesimpulan

Alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: Indonesia Nomor 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd belum sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Karena dalih pengusaha pada pasal 139 Jo.Pasal 140 UU No. 13 tahun 2003 tidak lah benar karena sesuai bukti pengadilan bahwa PUK telah menerbitkan surat pemberitahuan kepada seluruh dinas terkait (Disnaker, Kepolisian, Perusahaan), bahkan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh di dukung oleh Disnaker Kota Bitung.

Jumlah kompensasi PHK dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor : 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Kepmen Nomor: KEP. 232/MEN/2003tentang Akibat Hukum MogokKerja Yang Tidak Sah.

Seharunya dinas tenaga kerja dan transmigrasi sudah saatnya memaksimalkan perannya untuk melakukan sosialisasi serta pengawasan terhadap aktifitas ketenagakerjaan sehingga tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

Bahwa majelis hakim dalam setiap mempertimbangkan hukum harus memperhatikan juga perjanjian kerja,kebiasan ,dan keadilan sehingga memberikan perlindungan penuh terhadap para pekerja buruh.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009.
- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, hlm.12
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2010,
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 98
- D., & PUJIATI, R. S. Digital Repository Universitas Jember Poltekkes Ternate Digital

Repository

- Farianto, Willy Hak Mogok Kerja Dalam Perspektif Yuridis Dan Sosiologis Jurnal Hukum Ius Quia Iustum vol. 212014
- H. Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum. HUKUM KETENAGAKERJAAN Dalam Teori dan Praktik di Indonesia 2019
- Handayani, Sri Wahyu Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Azasi Manusia Jurnal Kosmik Hukum vol. 53 2016
- Joni, R TINJAUAN MENGENAI MOGOK KERJA YANG MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA FARIH JATI WIBAWA, Hartini, S.H., M.Si. ; Andri Budirusmini, S.T., MM61 2016 PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN 2014 Prof. DR. Lalu Husin, S.H., M.Hum.
- Purwaningsih Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) vol. 15 2008
- Purwaningsih, Rini KONFLIK ANTAR SERIKAT BURUH Oleh: Rini
- Rofifah, Dianah HUKUM KETENAGAKERJAAN: ANALISIS PUTUSAN MA TENTANG MOGOK KERJA YANG MENGAKIBATKANPHK 2020
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Keputusan Menteri Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Universitas Jember Jurnal Kesehatan Poltekkes Ternate vol. 13 2020
- Uwiyono, Aloysius, Hak Mogok di Indonesia, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 2001
- Wiliantomi, Philip ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga SKRIPSI Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang ...
- Yunus Sahmad, 1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, hal.55. Lembaran Negara RI tahun 2004 Nomor 6.