

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Menurut *Utretch* hukum adalah “Himpunan petunjuk-petunjuk hidup (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan oleh karena itu harus ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan”.³ Hukum merupakan kumpulan peraturan yang jumlahnya sangat banyak sekali, diantaranya peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia terkait dengan ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur tentang hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-

¹ Suplemen Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan, Jakarta:BP.Panca Bhakti,2005,hlm.4

² *Ibid*

³ E. Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Jakarta, Penerbit dan Balai Buku Indonesia 1955, hlm 9.

Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) secara tegas menyebutkan “ Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.⁴ Dalam perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh seringkali menjadi pihak yang selalu dirugikan walaupun telah ada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.⁵

Hak-hak asasi bagi para tenaga kerja di Indonesia telah diatur dalam konstitusi baik dalam UUD 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara internasional mogok sudah dianggap sebagai bagian dari hak asasi manusia (tercantum dalam pasal 19 DEKLARASI UNIVERSAL HAK ASASI MANUSIA yang menyatakan : “ *Setiap orang berhak atas kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat, hak ini mencakup kebebasan untuk berpegang teguh pada suatu pendapat tanpa adanya intervensi, dan untuk mencari, menerima dan menyampaikan informasi dan buah pikiran melalui media apa saja dan tanpa memandang batas-batas wilayah*”.)

Indonesia telah meratifikasi Deklarasi Universal HAK ASASI MANUSIA melalui pembentukan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAK ASASI MANUSIA khususnya pasal 25 yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk menyampaikan pendapat di muka umum, termasuk hak untuk mogok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”, namun di Indonesia yang memang secara hukum sudah diakui keberadaannya sebagai hak masing-masing

⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 1 ayat (3).

⁵ *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*, Pasal 1 angka 1

dari pekerja namun dalam prakteknya hak tersebut hampir tidak mungkin dijalankan.

Pergesekkan yang terjadi dalam kasus perburuhan disebabkan pengusaha bersikap semena-mena dan tidak memenuhi hak-hak dari pekerja yang seharusnya pekerja dapatkan. Dikarenakan alasan itu lah maka pekerja melakukan penuntutan hak mereka kepada pengusaha. Banyak cara yang dilakukan untuk menuntut haknya akan tetapi yang paling banyak dilakukan oleh kaum buruh/pekerja adalah dengan melakukan mogok kerja bersama dengan tujuan menghentikan proses produksi perusahaan atau demonstrasi. Tetapi sangat disayangkan tidak sedikit pekerja yang melakukan tindakan anarki dalam penuntutan hak mereka. Pada masa orde lama kegiatan mogok kerja atau demonstrasi adalah kegiatan yang dikatakan kriminal.

Hak-hak yang biasanya dilanggar oleh pengusaha yang menimbulkan kasus perburuhan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal tanpa pesangon, upah lembur tak diberi, upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten atau Upah Minimum Provinsi (UMP), buruh dilarang berorganisasi, uang transpor, dan tidak diikutkan Jamsostek. Padahal hak-hak itu merupakan hak vital dalam kehidupan buruh/pekerja, karena bagaimanapun juga hak yang berhubungan dengan upah sangat berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Disadari atau tidak Indonesia sebenarnya telah menjamin hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, sebagai berikut:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai

dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pasal 38 di atas merupakan ceminan dari Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dari kedua pasal tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan bahwa negara memberikan kesempatan yang sama bagi tiap pekerja untuk dapat memperoleh pekerjaan dan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Kata layak memang mengandung pengertian yang relatif, sehingga pekerjaan dan penghasilan yang dapat dikatakan layak harus disesuaikan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Fenomena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya dengan mencari alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang sah secara hukum akhir-akhir ini marak terjadi. Banyak cara pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja terhadap buruh/pekerjanya, misalkan saja akibat dari mogok kerja perusahaan mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mogok kerja yang tidak sah padahal yang pekerja/buruh lakukan adalah mogok kerja yang sah. Ini merupakan salah satu contoh dari cara pengusaha untuk memutuskan Hubungan Kerja Buruh/pekerjanya. Pekerja/buruh mempunyai peranan penting dalam sebuah hubungan industrial, karena apabila tidak ada unsur pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Namun keadaan saling membutuhkan antara pengusaha dan pekerja/buruh ini tidak selalu dapat berjalan secara harmonis karena egoisme masing-masing pihak. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh kadangkala terjadi karena masing-masing pihak merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan suatu perusahaan. Masing-masing pihak mempunyai pilihan dalam mengungkapkan rasa ketidakpuasannya yaitu melalui penutupan perusahaan (*lock out*) bagi pengusaha, sedangkan bagi pekerja/buruh dilakukan dengan jalan mogok kerja. Para pekerja memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diatur dalam perundang-undangan, namun ada batas dan ketentuan yang mengaturnya. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja yang

dibenarkan adalah mogok yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Mogok kerja mencakup pengertian-pengertian dari 2 (dua) unsur yaitu mogok dan kerja. Mogok kerja adalah sebuah hak yang dimiliki oleh Pekerja sebagaimana tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 23 yang bunyinya : “Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”.⁶ Pada Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya penjelesan terminologi mogok kerja dan belum mencapai tentang apa tujuan serta bagaimana mekanisme mogok kerja yang baik dan benar.

Secara yuridis, mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh. Adapun pengaturan mengenai mogok kerja meliputi pengertian, syarat dan prosedur, pembatasan, serta perlindungan terhadap pelaksanaan mogok. Adapun syarat yang berkaitan dengan prosedur mogok kerja meliputi syarat mogok kerja harus merupakan akibat gagalnya perundingan, pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok, dan dilakukan dengan tertib dan damai. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 137 sebagai berikut: “*Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/buruh dan serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.*”⁷ Syarat akibatnya gagalnya perundingan berarti tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pengusaha menolak berunding walaupun serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh telah memintanya secara tertulis kepada pengusaha sebanyak 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami kebuntuan, hal mana dinyatakan para pihak dalam risalah perundingan. Syarat kedua terkait pemberitahuan sekurang-

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ps.1 angka 23.

⁷ *Ibid*

kurangnya harus memuat waktu (hari, tanggal, dan jam), dimulai dan diakhirinya mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mogok kerja, serta tandatangan ketua serta sekretaris dan/atau masing-masing ketua/serikat pekerja/buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Sebagaimana yang terjadi di PT. IMC TECHNO INDONESIA yang beralamat di Kawasan Berikat Kota Bukit Indah Blok A-II LOT No. 29 ST-IE, Purwakarta, Jawa Barat, pekerja yang bernama Rian Septian Jaya dkk (18 orang) di Putus Hubungan Kerjanya dengan alasan telah melakukan mogok kerja yang melanggar hukum sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian materiil dan imaterial karena tidak dapat melakukan proses produksi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung yang dibacakan pada hari Senin tanggal 21 September 2015 dalam pokok perkara nomor 65/PDT.SUS – PHI/2015/PN.BDG, yang amar putusannya sebagai berikut : Dalam eksepsi menolak eksepsi para Tergugat untuk seluruhnya, dalam pokok perkara (1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, (2) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus sejak tanggal 9 Desember 2014 karena dikualifikasikan mengundurkan diri, (3) Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar uang penggantian hak dan uang pisah seluruhnya sebesar Rp 81.208.897; (delapan puluh satu juta dua ratus delapan ribu delapan ratus sembilan puluh tujuh rupiah); (4) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya. Dalam konvensi menolak gugatan para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya. Dalam konvensi dan rekonvensi membebankan biaya perkara kepada para Tergugat konvensi/para Penggugat rekonvensi secara tanggung renteng sebesar Rp. 3.881.000,- (tiga juta delapan ratus delapan puluh satu ribu rupiah).

Untuk selanjutnya Tergugat (Rian Septian Jaya dkk 18 orang) menyatakan kasasi dan pada hari Rabu tanggal 16 Maret 2016 dalam pertimbangan amar putusannya sebagai berikut; Mengadili mengabulkan permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi : 1. RIAN SEPTIAN JAYA, 2. SUWARNI, 3. HAERUDIN, 4. TRI WAHYUNINGSIH, 5. ITA ROSITA, 6. IRWANSYAH, 7. DENI ABIDIN, 8. HENDI, 9. JUHITA, 10. DEDE SALEH, 11. WAWAN RUSTIAWAN, 12. ACHYADU NUGRAHA, 13. ASMAH MEGAWATI, 14.

AHAMAD KOSASIH, 15. SITI NURMAYANTI, 16. RENI NURAINI, 17. WAWAN SUNGKAWA, 18. EDWIN MUHAMMAD YUSUF, tersebut; Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 65/PDT.SUS – PHI/2015/PN.BDG., tanggal 21 September 2015; mengadilli sendiri dalam konvensi dalam eksepsi menolak eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya; dalam pokok perkara: 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus; 3. Menghukum Penggugat untuk membayar yang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Tergugat sebagai berikut : a. Tergugat 1 (Rian Septian Jaya) sebesar Rp. 17.766.000,00 (tujuh belas juta tujuh ratus enam puluh enam ribu rupiah); b. Tergugat 2 (Suwarni) sebesar Rp. 44.331.690,00 (empat puluh empat juta tiga ratus tiga puluh satu ribu enam ratus sembilan puluh ribu rupiah); c. Tergugat 3 (Haerudin) sebesar Rp. 18.107.000,00 (delapan belas juta seratus tujuh ribu rupiah); d. Tergugat 4 (Tri Wahyuningsih) sebesar Rp. 14.655.600,00 (empat belas juta enam ratus lima puluh lima ribu enam ratus rupiah); e. Tergugat 5 (Ita Rosita) sebesar Rp. 14.745.300,00 (empat belas juta tujuh ratus empat puluh lima ribu tiga ratus rupiah); f. Tergugat 6 (Irwansyah) sebesar Rp. 14.846.500,00 (empat belas juta delapan ratus empat puluh enam ribu lima ratus rupiah); g. Tergugat 7 (Deni Abidin) sebesar Rp. 14.846.500,00 (empat belas juta delapan ratus empat puluh enam ribu lima ratus rupiah); h. Tergugat 8 (Hendi) sebesar Rp. 35.313.224,00 (tiga puluh lima juta tiga ratus tiga belas ribu dua ratus duapuluh empat rupiah); i. Tergugat 9 (Juhita) sebesar Rp. 14.846.500,00 (empat belas juta delapan ratus empat puluh enam ribu lima ratus rupiah); j. Tergugat 10 (Dede Saleh) sebesar Rp. 17.235.050,00 (tujuh belas juta dua ratus tiga puluh lima ribu lima puluh rupiah); k. Tergugat 11 (Wawan Rustiwan) sebesar Rp. 33.579.844,00 (tiga puluh tiga juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah); l. Tergugat 12 (Achyadi Nugraha) sebesar Rp. 41.691.750,00 (empat puluh satu juta enam ratus sembilan puluh satu ribu tujuh ratus lima puluh rupiah); m. Tergugat 13 (Asmah Megawati) sebesar Rp. 19.688.000,00 (sembilan belas juta enam ratus delapan puluh delapan ribu rupiah); n. Tergugat 14 (Ahmad Kosasi) sebesar Rp. 36.198.724,00 (tiga puluh enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu tujuh ratus dua puluh empat

rupiah); o. Tergugat 15 (Siti Nurmayanti) sebesar Rp. 28.365.955,00 (dua puluh delapan juta tiga ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus lima puluh lima rupiah); p. Tergugat 16 (Reni Nuraini) sebesar Rp. 35.167.478,00 (tiga puluh lima juta seratus enam puluh tujuh ribu empat ratus tujuh puluh delapan rupiah); q. Tergugat 17 (Wawan Sungkawa) sebesar Rp. 36.440.224,00 (tiga puluh enam juta empat ratus empat puluh ribu dua ratus dua puluh empat rupiah); r. Tergugat 18 (Edwin Muhammad Yusuf) sebesar Rp. 33.613.101,00 (tiga puluh tiga juta enam ratus tiga belas ribu seratus satu rupiah); menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya; dalam rekonsvansi: menolak gugatan Para Penggugat rekonsvansi untuk seluruhnya; dalam konvensi dan rekonsvansi : menghukum Termohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Dari latar belakang tersebut diatas maka dengan ini penulis ingin mengadakan penelitian secara lebih mendalam dengan judul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT MOGOK KERJA YANG SAH MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (*Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 65/PDT.SUS – PHI/2015/PN.BDG dan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 838 K/PDT.SUS-PHI/2015.*”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi terlebih dahulu, sebagai berikut :

Beberapa pekerja/buruh atas nama Rian Septian Jaya dkk (18 orang) yang tercatat sebagai pekerja PT. IMC TEKNO INDONESIA di putus hubungan kerjanya dikarenakan melakukan mogok kerja yang melanggar hukum sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian materiil dan imaterial karena tidak dapat melakukan proses produksi. Mogok kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh secara bersama-sama untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan dengan tujuan agar perusahaan memenuhi tuntutan

mereka. Ruang lingkup mogok kerja meliputi pekerja/buruh yang melakukan mogok, pengusaha sebagai pemilik perusahaan dan aksi mogok itu sendiri.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung yang dibacakan pada hari Senin tanggal 21 September 2015 dalam pokok perkara nomor 65/PDT.SUS – PHI/2015/PN.BDG tidak diterima oleh Rian Septian Jaya dkk (18 orang) dikarenakan tidak mencerminkan rasa keadilan sebagai buruh/pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan tempat mereka bekerja dengan alasan mengundurkan diri. Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung, Rian Spetian Jaya dkk (18 orang) pekerja PT TMC Tekno Indonesia menyatakan kasasi dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia menerima permohonan kasasi. Dengan diterimanya permohonan kasasi dari para pemohon kasasi Rian Septian Jaya dkk (18 orang) membatalkan pula putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan nomor perkara 65/PDT SUS – PHI/2015/PN.BDG. Tetapi dalam putusan Mahkamah Agung yang amar putusannya mengadili sendiri dalam eksepsi: menolak eksepsi para Tergugat untuk seluruhnya dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan para Tergugat putus. Dalam menjatuhkan putusan, hakim harus mengandung kepastian hukum, putusan itu juga harus mengandung manfaat bagi yang bersangkutan dan masyarakat.⁸Ini dapat diartikan bahwa hakim dalam menjatuhkan setiap putusan perkara harus bisa memberi manfaat kepada masyarakat dalam hal ini salah satu dari bagian masyarakat itu adalah kaum buruh/pekerja. Putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan para Tergugat menyebabkan para Tergugat kehilangan pekerjaan sehingga putusan tersebut tidak memberikan rasa keadilan dan bermanfaat bagi kaum buruh/pekerja. Perlindungan hukum terhadap suatu pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam pemutusan hubungan kerja.⁹ Dengan dinyatakan oleh Mahkamah Agung terputusnya hubungan kerja antara Penggugat dan para Tergugat maka Rian Septian Jaya dkk (18 orang)

⁸ Sudikno Mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia, Edisi Revisi, Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka, 2013, hlm.212

⁹ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2010.hlm 167

kehilangan pekerjaan tanpa mempertimbangkan alasan yang dikemukakan oleh Tergugat dalam jawaban gugatannya mengenai mogok kerja

Jadi jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan klasifikasi mengundurkan diri karena mogok kerja. Tetapi jelas dalam kasus pada putusan Nomor: *65/PDT.SUS – PHI/2015/PN.BDG* dan Putusan Mahkamah Agung Nomor: *838 K/PDT.SUS-PHI/2015* mengatakan para pekerja/buruh PT. IMC TEKNO INDONESIA di kualifikasikan mengundurkan diri karena mogok kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan masalah diatas, penulis akan mengangkat permasalahan guna membahas dalam penulisan proposal skripsi ini yaitu :

- a. Bagaimana penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor *65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg* dan Putusan Mahkamah Agung nomor *838 K/Pdt.Sus-PHI/2015* ?
- b. Apakah pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor *65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg* dan Putusan Mahkamah Agung nomor *838 K/Pdt.Sus-PHI/2015* telah memenuhi asas kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian proposal skripsi ini adalah :

- a. Untuk meneliti dan mengkaji penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor perkara *65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg* dan Putusan Mahkamah Agung nomor *838 K/Pdt.Sus-PHI/2015*.
- b. Untuk meneliti dan mengkaji pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial nomor perkara *65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg* dan

Putusan Mahkamah Agung nomor 838 K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah memenuhi asas kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian skripsi ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

- (1) Sebagai pengembangan wawasan pengetahuan ilmu hukum bagi penulis khususnya dan bagi pekerja/buruh pada umumnya.
- (2) Sebagai bahan menambah wawasan bagi praktisi hukum dan mahasiswa fakultas hukum dalam hal pengetahuan ilmu hukum ketenagakerjaan khususnya dan hukum perdata pada umumnya.

b. Manfaat praktis

- (1) Memberikan sumbangan dalam mengevaluasi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Bagi pihak-pihak terkait agar penelitian ini bisa memberikan masukan ataupun sumbangan bagi perkembangan ilmu hukum.

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teori

1.4.1.1 Grand Theory (Landasan Teoritis/ Teori Negara Hukum)

Hukum bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat.¹⁰ Oleh karena itu hukum harus mengandung keadilan, hukum yang tidak adil bukanlah hukum itu sendiri.¹¹ Peranan hakim haruslah benar-benar memahami nilai-nilai

¹⁰ Kansil, C.S.T, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, cetakan ke-7, Jakarta: Balai Pustaka, 1986, hlm 40-41

¹¹ Mustofa Wildan Suyuthi, Kode Etik Hakim, Edisi kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, hlm. 99

hukum mengingat putusan-putusannya akan diikuti oleh hakim-hakim lainnya dan akan menjadi faktor pembentukan hukum.¹²

Dalam proses industri terjadi hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan ini sering dikatakan sebagai hubungan kerja. Sehingga sebagai kerangka teori ini penulis mengemukakan teori yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri karena pelaksanaan mogok kerja.

1.4.1.2 Middle Theory (Teori Kepastian Hukum)

Secara yuridis, mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh. Adapun pengaturan mengenai mogok kerja meliputi pengertian, syarat dan prosedur, pembatasan, serta perlindungan terhadap pelaksanaan mogok. Adapun syarat yang berkaitan dengan prosedur mogok kerja meliputi syarat mogok kerja harus merupakan akibat gagalnya perundingan, pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok, dan dilakukan dengan tertib dan damai. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 137 sebagai berikut: “*Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/buruh dan serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.*”¹³ Syarat akibatnya gagalnya perundingan berarti tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pengusaha menolak berunding walaupun serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh telah memintanya secara tertulis kepada pengusaha sebanyak 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami kebuntuan, hal mana dinyatakan para pihak dalam risalah perundingan. Syarat kedua terkait pemberitahuan sekurang-kurangnya harus memuat waktu (hari, tanggal, dan jam), dimulai dan

¹² R.Soeroso, Yuriprudensi Hukum Acara Perdata, Bagian 6, Jakarta: Sinar Grafika-2012 hlm. Xxxvii.

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ps. 137

diakhirinya mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mogok kerja, serta tandatangan ketua serta sekretaris dan/atau masing-masing ketua/serikat pekerja/buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Mogok kerja yang tidak sah apabila dilakukan bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁴

Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 24 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.¹⁵

1.4.1.3 Applied Theory (Teori Keadilan)

Perlu diketahui bahwa mogok kerja sebenarnya adalah hak dasar dari pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan dasar hukum untuk menyatakan hubungan kerja terputus tanpa adanya kejelasan sesuai keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam nomor perkara 838 K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah memenuhi teori keadilan terhadap pekerjaannya Rian Septian Jaya dkk (18 orang)

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak sah, Ps. 3

¹⁵ *Ibid*

karena melakukan kegiatan mogok kerja yang sah di identifikasikan mengundurkan diri oleh hakim.

Jenis-jenis mogok kerja menurut Francois Daumas adalah *wildcat strike* (mogok kerja tidak teratur) yakni mogok yang tidak disetujui oleh serikta pekerja, *piston strike* yakni mogok dengan berhenti seluruh pekerja, *secondary boycott* berupa menyebar selebaran kepada konsumen untuk tidak menggunakan prodak perusahaan tersebut, *buzzing stike* yakni mogok kerja dengan membuat keributan, *sit down strike* yaitu mogok kerja dengan cara duduk di dalam perusahaan, *sympathy strike* (mogok kerja simpati) yakni mogok kerja berupa tindakan yang dilakukan untuk mendukung kelompok kejrta lain yang melakukan mogok, *slowdown strike* (mogok kerja memperlambat pekerjaan) yakni mogok yang dilakukan ketika para pekerja masih bekerja, tapi sangat lambat sehingga target kerja tidak tercapai, *green ban* (mogok kerja penghijauan) yakni mogok kerja yang dilakukan untuk menekan agar perusahaan mengadopsi praktek-praktek produksi yang lebih ramah lingkungan.¹⁶

1.4.2 Kerangka Konseptual

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- e. Hubungan Industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari

¹⁶ Francois Daumas, *Agyptische Kultur im Zeitalter de Pharaonen*, (Munich: *Knaur Verlag*,1969), hlm.309

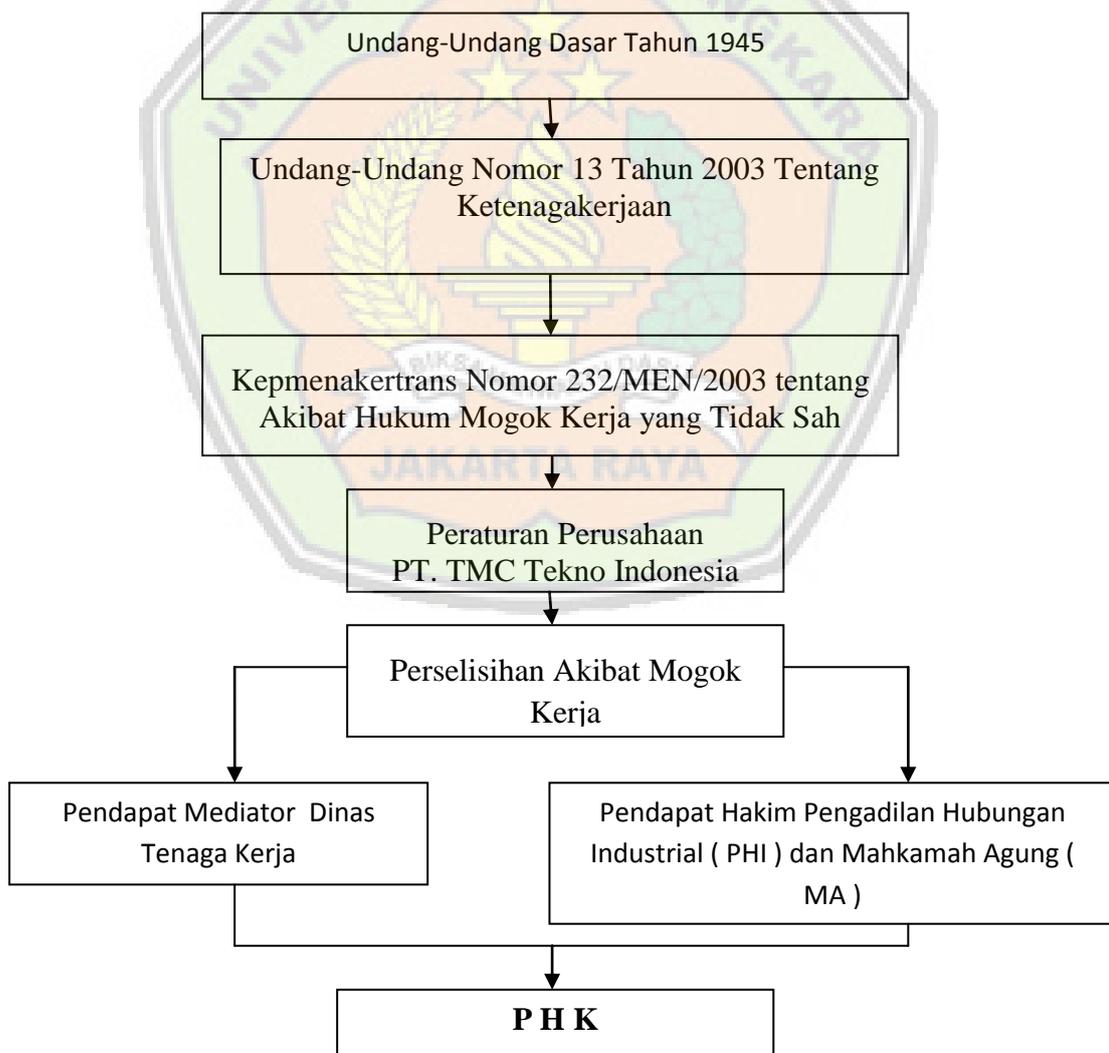
unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- f. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- g. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- h. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- i. 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- j. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
- k. Putusan Hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu dan diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.¹⁷

¹⁷ Burhanuddin Hasan & Harinanto Sugiono, *Hukum Acara dan Praktik Peradilan Perdata*, Bogor:Ghalia Indonesia, 2015, hlm.131

- l. Pengadilan Khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang.
- m. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja /serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja diatur pada pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.3 Kerangka Pemikiran



1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian hukum ini menggunakan penelitian hukum normatif, berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, penelitian hukum normative adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum obyektif, yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum dan hukum subjektif.

1.5.2 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum normatif biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan perundang-undangan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.

Dalam penelitian hukum normatif hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/ komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum, sehingga dapat kita simpulkan pada penelitian hukum normatif mempunyai cakupan yang luas.

1.5.3 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang akan dipergunakan untuk memecahkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan yaitu dilakukan dengan mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang sedang dihadapi dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain dan pendekatan kasus yaitu dilakukan dengan melakukan kajian pada kasus-kasus yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang dikaji merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat

digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan permasalahan hukum yang dihadapi.

1.5.4 Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung dengan perkara nomor 65/Pdt.Sus – PHI/2015/PN.Bdg.
- 4) Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 838 K/Pdt. Sus – PHI/2015.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum Primer seperti artikel/tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisa sosial, makalah-makalah, media internet.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder.

d. Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan tehnik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jakarta Kampus II.

e. Analisa Data

Dari hasil Penelitian dianalisa secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

- 1) Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- 2) Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
- 3) Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.
- 4) Setelah dilakukan analisa baru ditarik kesimpulan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) Bab berdasarkan buku Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang satu sama lainnya saling berkaitan, meliputi :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pengertian ketenagakerjaan dan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, putusan hakim dan teori-teori yang mendukung dalam penulisan skripsi ini.

BAB III Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai penelitian terhadap studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg *jo* Putusan Mahkamah Agung nomor 838 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dan ditinjau dari Undang-Undang yang berkaitan dengan studi kasus yang dijadikan objek penelitian.

BAB IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian.

Dalam bab ini merupakan pembahasan tentang berbagai hal yang terkait langsung dengan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pertimbangan hakim kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg *jo* Putusan Mahkamah Agung nomor 838 K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penegakan hukumnya yang telah mencerminkan rasa keadilan.

BAB V Penutup.

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari pokok permasalahan yang diteliti berupa kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas juga pembahasan mengenai saran atas permasalahan yang diteliti.