

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kalau kita berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan nasional di Negara kita Republik Indonesia bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan didalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹

Faktor tenaga kerja yang sangat dominan harus didasari dengan pembangunan ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spritual.² Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.³

¹ Djumadi , *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan V, Jakarta: Raja Grafindo, 2004, hlm

1

² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya bakti, 2014, hlm 8

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang.⁴ Dengan kondisi tersebut pekerja/buruh yang ingin meningkatkan kesejahteraan dan mempertahankan kepentingan pekerja/buruh menggunakan hak berserikat dan berorganisasi. Dalam prakteknya hak berorganisasi lebih dominan bagi pekerja/buruh dibandingkan dengan pengusaha, karena diakui bahwa para pekerja/buruh dalam posisi yang lemah. Untuk meningkatkan posisi tersebut berorganisasi merupakan cara yang efektif. Organisasi pekerja/buruh dapat digunakan oleh pengusaha untuk membina komunikasi dalam kerangka menyalurkan aspirasi pekerja/buruh.⁵

Pasal 28 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia menyebutkan bahwa : ”Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang“. Setelah era reformasi BJ Habibie sebagai presiden pertama era reformasi meratifikasi konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat buruh dan diikuti keluarnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja. Dalam pelaksanaan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh maupun pelaksanaan dalam menjalankan hak dan kewajiban antara Pengusaha dan pekerja/buruh sering terdapat perbedaan persepsi yang sering disebut dengan perselisihan. Menyikapi permasalahan perbedaan pendapat/konflik antara Pengusaha, Pekerja/Buruh dan Pemerintah. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur terkait perselisihan dalam ketenagakerjaan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Tata cara penyelesaian perselisihan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 sudah diatur semedikian rupa dari proses Bipartit, Tripartit (Mediasi, konsiliasi, arbitrase) dan Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan upaya hukum kasasi sebagaimana yang dimaksud oleh pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm 8.

⁵ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm 114

Berbeda cara penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 137 sampai dengan pasal 145 yaitu dengan melakukan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Hak mogok tersebut haruslah dilindungi. Gerakan mogok kerja dengan berbagai tuntutan dari segi hukum terlihat sangat penting, karena dalam kenyataannya gerakan mogok kerja hampir tidak pernah reda, dialami di berbagai belahan dunia khususnya di negara Indonesia. Pengakuan hak mogok sebagai hak pekerja/buruh pada dasarnya telah memperoleh eksistensi pengakuan dalam konvenan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Konvensi Internasional, Konstitusi Negara, maupun di dalam peraturan perundang-undangan sejauh pelaksanaan hak mogok kerja tersebut sesuai dengan koridor hukum yang berlaku.⁶

Mogok kerja menurut Pasal 1 angka 23 UU Nomor 13 Tahun 2003 di artikan sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.⁷ Sedangkan Shamad berpendapat bahwa pemogokan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.⁸ Mogok kerja atau unjuk rasa sebenarnya hanya salah satu upaya untuk memperjuangkan hak-hak pekerja. Sejak era reformasi kasus pemogokan marak di mana-mana, bahkan seperti menjadi mode. Di satu sisi, sebenarnya hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan pekerja, karena para pekerja semakin mengetahui hak dan kewajibannya, namun di sisi lain mencerminkan adanya keprihatinan, karena masih adanya mogok kerja yang dilakukan secara asal-asalan, yaitu bukan diakibatkan gagalnya perundingan antara pekerja dan pengusaha. Di samping itu,

⁶ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Jakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001, hlm 38.

⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 23.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., 2014, hlm 163

aksi mogok kerja ini ada yang disertai dengan tindakan destruktif berupa pengerusakan fasilitas perusahaan, fasilitas umum, dan mengganggu kepentingan umum. Padahal, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa mogok kerja hanya dapat dibenarkan bila dilakukan secara sah, tertib, damai, dan sebagai akibat gagalnya perundingan.⁹

Unjuk rasa dan atau demonstrasi dengan mogok kerja dalam pandangan aspek yuridis berbeda dikarenakan mempunyai perundang-undangan tersendiri yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum. Unjuk rasa dan atau demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum. Kemerdekaan menyampaikan pendapat tersebut sejalan dengan Pasal 19 Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang berbunyi :

"Setiap orang berhak atas kebebasan mempunyai dan mengeluarkan pendapat, dalam hak ini termasuk kebebasan mempunyai pendapat dengan tidak mendapat gangguan dan untuk mencari, menerima, dan menyampaikan keterangan dan pendapat dengan cara apa pun juga dan dengan tidak memandang batas-batas".¹⁰

Serikat Pekerja/buruh yang bijaksana akan berpikir jauh tentang rencana dilaksanakannya mogok kerja.¹¹ Pemogokan akhir-akhir ini, saat zaman reformasi, sering dilakukan bahkan disama artikan dengan unjuk rasa yang sering disertai dengan tidak melakukan pekerjaan atau lambat melakukan pekerjaan. Pemogokan merupakan jalan terakhir bagi upaya penyelesaian perselisihan perburuhan, apabila semua jalan damai yakni musyawarah untuk mufakat mengalami jalan buntu.¹²

⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan II, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm 82 - 83

¹⁰ Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia, PBB, Pasal 19

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm 98

¹² Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm 140

Upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial karenanya upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja dan/atau unjuk rasa pekerja/buruh.¹³ Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang di tanda tagani pada 23 Oktober 2019, Akibat di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sontak menuai protes besar-besaran dari hampir buruh di Indonesia, pasalnya dalam proses penyusunannya, pemerintah sama sekali tidak melibatkan para pemangku kepentingan yang akan terdampak oleh kebijakan tersebut. Proses penyusunan kebijakan ini tertutup dan eksklusif di kalangan pemerintah sendiri (tidak partisipatif, tidak dialogis, dan tidak terbuka).

Buruh melakukan aksi bersama pada tanggal 30 Oktober 2015 untuk menolak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, aksi berujung tindakan represif yang dilakukan oleh kepolisian kepada massa aksi dan 25 (dua puluh lima) orang ditetapkan sebagai tersangka dalam aksi ini selanjutnya pada Tanggal 11 November 2015, buruh di 5 (lima) daerah melakukan aksi serentak menolak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Buruh merencanakan untuk melakukan Mogok Nasional pada Tanggal 24, 25, 26, dan 27 November 2015, Mogok Nasional dilatarbelakangi oleh *deadlock* nasional yang tidak bisa dilepaskan dari hak buruh dalam penyelesaian hubungan industrial terkait Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Mogok yang direncanakan buruh karena proses negosiasi yang diinisiasi buruh pada 30 Oktober 2015 tidak mendapat respon dan dapat dikategorikan *deadlock* karena melebihi batas maksimal 30 (tigapuluh) hari. Maka sejak disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Tanggal 23 Oktober 2015 hingga 23 November 2015 sudah memasuki waktu 1 (satu) bulan atau 2 (dua) kali dalam tenggat 14 (empat belas) hari kerja.

¹³ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya bakti, 2016, hlm 1

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang menjadi salah satu gerakan Serikat Pekerja/buruh yang ada di Indonesia yang di bawah Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang tergabung dalam Komite Aksi Upah – Gerakan Buruh Indonesia mengintruksikan kepada seluruh perangkat organisasi dan berserta anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) untuk ikut serta dalam rangkaian Aksi Unjuk Rasa Secara Nasional yang diberi nama Mogok Nasional, melalui Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPP FSPMI) mengeluarkan Surat Intruksi Aksi Unjuk Rasa Secara Nasional. dengan Nomor Surat : 02485/org/DPP-FSPMI/XI/2015 Tertanggal 13 November 2015.

Surat Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPP FSPMI) menjelaskan Dasar Hukum Aksi Unjuk Rasa Secara Nasional/Mogok Nasional yaitu Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 4 Ayat (2e) “sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Serta Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Pasal 17 Ayat (3) Tentang Kewajiban Anggota Melaksanakan Keputusan-keputusan Organisasi FSPMI.

Bukan hanya dasar hukum saja yang dijelaskan dalam Surat tersebut dijelaskan waktu pelaksanaan yaitu hari Selasa, Rabu, Kamis dan Jum'at pada Tanggal 24,25,26, dan 27 November 2015 selama 4 hari berturut-turut dari jam 08:00 WIB sampai dengan 18:00 WIB dan berserta aturan teknis lainnya.¹⁴ Mogok kerja nasional ingin menekan pemerintah agar mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan.

¹⁴ Gultom Aldi, 2015, *Buruh Mogok Nasional Empat Hari Mulai 24 November*, <https://politik.rmol.co/read/2015/11/14/224560/Buruh-Mogok-Nasional-Empat-Hari-Mulai-24-November-> (diakses 25 Desember 2018 Jam 19:30 WIB)

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1465 K/pdt.Sus-PHI/2017, dalam pertimbangannya ketentuan Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang pada pokoknya tindakan mogok kerja hanya dapat dilakukan berkaitan dengan hubungan kerja dan dilakukan sesuai dengan prosedur, ternyata tindakan para pengugat berkaitan dengan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan dilakukan tidak sesuai prosedur sehingga tindakan para pengugat tidak termasuk kegiatan pekerja yang dilindungi untuk di PHK sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 153 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 dan juga Majelis Hakim mempertimbangkan alinea ketiga penjelasan umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang pada pokoknya apabila salah satu pihak tidak lagi menginginkan hubungan kerja berlanjut maka hubungan kerja dapat diputus.

Menurut Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan sesuai dengan prosedur dalam ketentuan undang-undang serta pertimbangan kemanfaatan para pihak maka patut dan adil hubungan kerja diputus dengan memperoleh kompensasi 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak serta upah proses 6 (enam) bulan, yang menjadi pengugat adalah Pengurus dan Anggota Serikat Pekerja Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. DMC Teknologi Indonesia dan yang menjadi Tergugat adalah Pengusaha PT. DMC Teknologi Indonesia, Pengugat di Putus Hubungan Kerjanya setelah Melaksanakan Instruksi Organisasi Serikat Pekerja yaitu Mogok Kerja Nasional pada tanggal 24,25,26 dan 27 November 2015.¹⁵

Perselisihan terkait melaksanakan Intruksi Organisasi dengan melakukan Mogok Kerja Nasional juga terjadi di PT. OhSung Electronics Indonesia, yang berkedudukan di jalan selayar Blok 7, Kawasan Industri MM2100, Desa Mekarwangi Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Pada tanggal 17

¹⁵ Mahkamah Agung RI., Putusan Reg No. 1465 K/Pdt.Sus-PHI/2017 antara Evi dkk melawan PT.DMC Teknologi Indonesia

November 2015 Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Ohsung Electronics Indonesia melalui surat Nomor 034/ORG/PUK SPEE FSPMI/OSEI/XI/2015 memberitahukan sekaligus meminta dispensasi atas surat Intruksi Organisasi Tertanggal 13 November 2015. Dalam surat Dewan Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPP FSPMI) tentang Aksi Unjuk Rasa Secara Nasional/Mogok Nasional dan dilanjut dengan pertemuan dengan Tergugat pada tanggal 20 dan 23 November 2015 yang dalam pertemuan tersebut dibahas sebagai berikut :

- a. Karyawan/ti masuk seperti biasa dan *barkode/finger print*
- b. Pelayanan/Fasilitas perusahaan seperti : catering, jemputan dilakukan seperti biasa
- c. Management dan Serikat Pekerja sepakat untuk karyawan/ti yang tidak hadir di anggap mangkir (*No Work No Pay*)
- d. Management dan Serikat Pekerja sepakat mengawal aksi Mogok dengan damai dan tertib

Tetapi pada tanggal 24 November 2015 jam 17:00 wib tergugat melalui HRD manager menempelkan pengumuman yang isinya bahwa kegiatan mogok kerja nasional merupakan kegiatan ilegal, sehingga perusahaan akan memberlakukan asas *No Work No Pay* dan memberikan sanksi yang terukur sesuai dengan Peraturan Perusahaan. Para pekerja dan Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Ohsung Electronics Indonesia tetap melakukan aksi mogok kerja nasional sesuai dengan pembicaraan pada tanggal 20 dan 23 November 2015.

Pada tanggal 4 Desember 2015 Kuasa Hukum Tergugat menyampaikan Pemberitahuan bahwa para Penggugat yaitu Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) PT. Ohsung Electronics Indonesia berjumlah 5 (lima) orang di Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat yaitu Pengusaha PT. Ohsung Electronics Indonesia, terhitung pada tanggal 5 Desember 2015 di Putus Hubungan Kerja (PHK) dan tidak diperbolehkan lagi berada dilingkungan Perusahaan dengan Alasan mengikuti Intruksi Organisasi tentang Aksi Mogok Kerja Nasional pada tanggal

24,25,26 dan 27 November 2015. Dalam putusan PHI Bandung Nomor 10/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG tanggal 22 Mei 2017 menyatakan PHK yang dilakukan pengusaha kepada pekerja tidak sah dan batal demi hukum dan juga menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tidak terputus. Tergugat mengajukan permohonan kasasi tanggal 31 Mei 2017 sebagaimana Akta permohonan Kasasi Nomor 55/Kas/G/2017/PHI/PN.Bdg. Mahkamah Agung setelah meneliti memori kasasi dan kontra memori kasasi dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum, Mahkamah Agung mempertimbangkan para penggugat tidak masuk kerja karena mengikuti unjuk rasa nasional tanpa ijin dari tergugat, sedangkan unjuk rasa *a quo* tidak sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan sebagaimana Surat Edaran Bupati Bekasi Nomor 560/56-59/Disnaker/XI/2015 tanggal 20 November 2015. Mahkamah Agung Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 10/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG selanjutnya Mahkamah Agung Mengadili sendiri dengan menyatakan Putus Hubungan Kerja para pengugat dengan tergugat sejak putusan diucapkan hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan secara sepihak oleh Pengusaha/Tergugat, perusahaan tidak melakukan pemanggilan kepada para tergugat untuk berkerja kembali apabila mogok kerja nasional yang menjadi mogok kerja di tempat perusahaan tergugat dianggap *illegal* atau mogok tidak sah atau tidak sesuai Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 142 dan tidak menjalankan prosedur sebagaimana diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 141 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akibat hukum dari tidak mengikuti prosedur tersebut maka dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Tidak Sah diatur pada Pasal 3 tentang kategori Mogok Kerja Tidak Sah sebagai Berikut :

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ; 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.

Akibat hukum untuk para pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah diatur pada pasal 6 Kepmen Nomor : KEP/232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah, berikut kutipannya :

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

Dan apabila Tergugat atau perusahaan menganggap aktivitas aksi Mogok Kerja tersebut sebagai mangkir maka sesuai ketentuan pada Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut :

“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”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan menjadi hak mutlak untuk pengusaha hal tersebut haruslah di hindari dan tidak terjadi dengan mengusahakan

segala upaya dan di bicarakan melalui perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja dan apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak Bisa di hindarkan maka itu menjadi penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai yang diatur pada pasal 151 dan 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas Penulis sangat tertarik untuk meneliti perkara ini apakah pertimbangan Hakim dalam memutus perkara tersebut sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, oleh sebab itu Penulis sangat tertarik untuk mengali Perkaranya menjadi sebuah Penelitian adapun Judul Penelitian tersebut adalah : **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENGIKUTI UNJUK RASA KERJA NASIONAL TANPA IJIN PT. OHSUNG (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017).**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang yang telah dijelaskan pekerja mengikuti aksi mogok nasional selama 4 (empat) hari kerja pada tanggal 24,25,26 dan 27 November 2015 tanpa ijin dari PT. Ohsung selanjutnya pengusaha mengeluarkan pengumuman pada tanggal 24 November 2015 jam 17:00 Wib yang pokok isi pengumuman menyatakan mogok kerja nasional ilegal dan memberlakukan asas *No Work No Pay* serta sanksi yang terukur sesuai dengan Peraturan Perusahaan, 5 (lima) orang pekerja dan juga sebagai pengurus PUK SPEE FSPMI PT. Ohsung Electronics Indonesia di Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat yaitu Pengusaha PT. Ohsung Electronics Indonesia secara sepihak terhitung pada tanggal 5 Desember 2015, pekerja melakukan upaya hukum ke PHI pada pengadilan Negeri Bandung dalam Putusannya Nomor 10/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG membatalkan PHK sepihak dari Perusahaan PT Ohsung Electronics kepada 5 (lima) orang pekerja tersebut dan menyatakan hubungan kerja para penggugat dan tergugat tidak terputus. Selanjutnya Pengusaha/Tergugat melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Mahkamah Agung Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Bandung Nomor 10/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG selanjutnya Mahkamah Agung Mengadili sendiri dengan menyatakan Putus Hubungan Kerja para pengugat dengan tergugat sejak putusan diucapkan hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena mengikuti unjuk rasa kerja nasional menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Apakah Putusan Mahkamah Agung dalam memutus perkara Nomor 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang membatalkan Putusan PHI Nomor 10/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena mengikuti unjuk rasa kerja nasional menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui Putusan Mahkamah Agung dalam memutus perkara Nomor 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang membatalkan Putusan PHI Nomor 10/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang ingin dicapai melalui penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sumbangan pemikiran bagi pengembangan dan pengkajian Ilmu Hukum, khususnya dalam bidang Hukum Keperdataan yang berkaitan dengan

permasalahan mengenai mogok kerja yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis

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

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

Untuk menganalisa permasalahan pada penelitian ini tentunya dibutuhkan kerangka teori agar memudahkan penulis dalam penyusunan karya tulis. Yang menjadi *Grand Theory* (teori dasar/besar) dalam penyusunan karya tulis adalah Teori Keadilan dan Teori Kepastian Hukum, sedangkan *Middle Range Theory* yang digunakan adalah Teori Ketenagakerjaan, dan terakhir *Applied Theory* merupakan teori yang berada dilevel mikro dan siap diaplikasikan dalam konseptualisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Pemutusan Hubungan Kerja.

1.4.1.1 Teori Keadilan dan Teori Kepastian Hukum

Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma yang objektif jadi tidak subjektif apalagi sewenang-wenang. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lain, kapan seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui, skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ketempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan

ketertiban umum dari masyarakat. Bagi kebanyakan orang keadilan adalah prinsip umum.¹⁶

Teori Kepastian Hukum

Kepastian Hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama adanya peraturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau yang tidak boleh dilakukan dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah di putuskan.¹⁷

1.4.1.2 Teori Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah seluruh peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁸ Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.¹⁹

¹⁶ Agus Santoso, *Hukum Moral dan Keadilan*, Jakarta: Kencana, 2012, hlm 85

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ke 2, Jakarta: Kencana, 2009, hlm 158

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan 14, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 35

¹⁹ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia, 2015, hlm 35

1.4.1.3 Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Jika Pengusaha ingin melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh/pekerja atau dengan buruh/pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum.²⁰

1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini penulis memberi penjelasan hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan karya tulis ini, yaitu sebagai berikut :

- a. 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.²¹
- b. Unjuk Rasa adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan dan sebagainya secara demonstratif di muka umum.²²
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³
- d. Pengusaha adalah :
 1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Op. Cit., 177

²¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 23

²² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum, Pasal 1 Angka 3

²³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3

2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.²⁴
- e. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁵
- f. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁶
- g. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁷
- h. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan,

²⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5

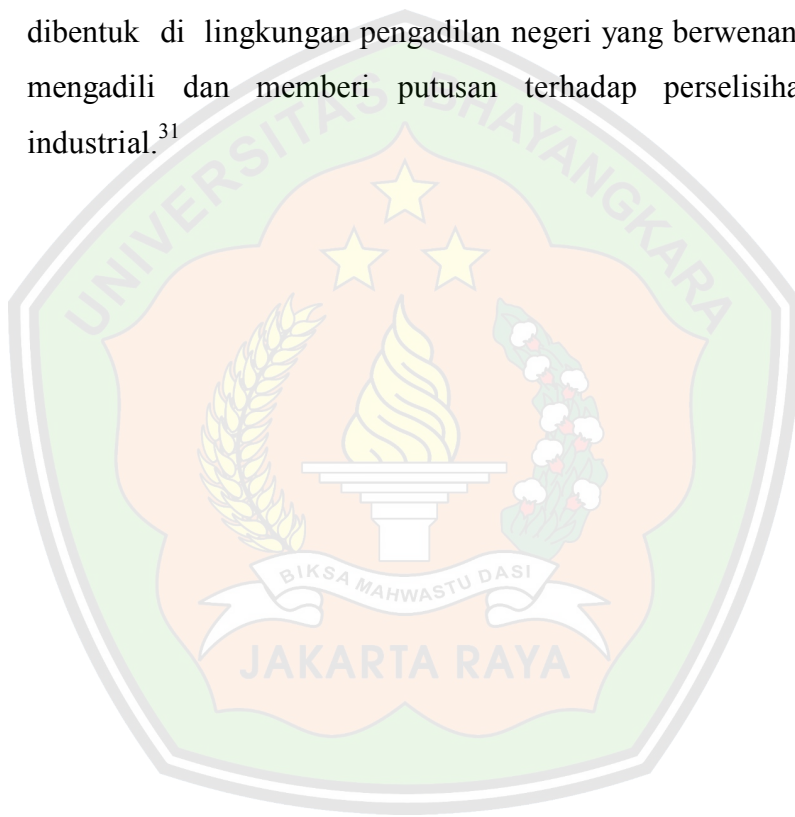
²⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 16

²⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

²⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 17

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸

- i. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁹
- j. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.³⁰
- k. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.³¹



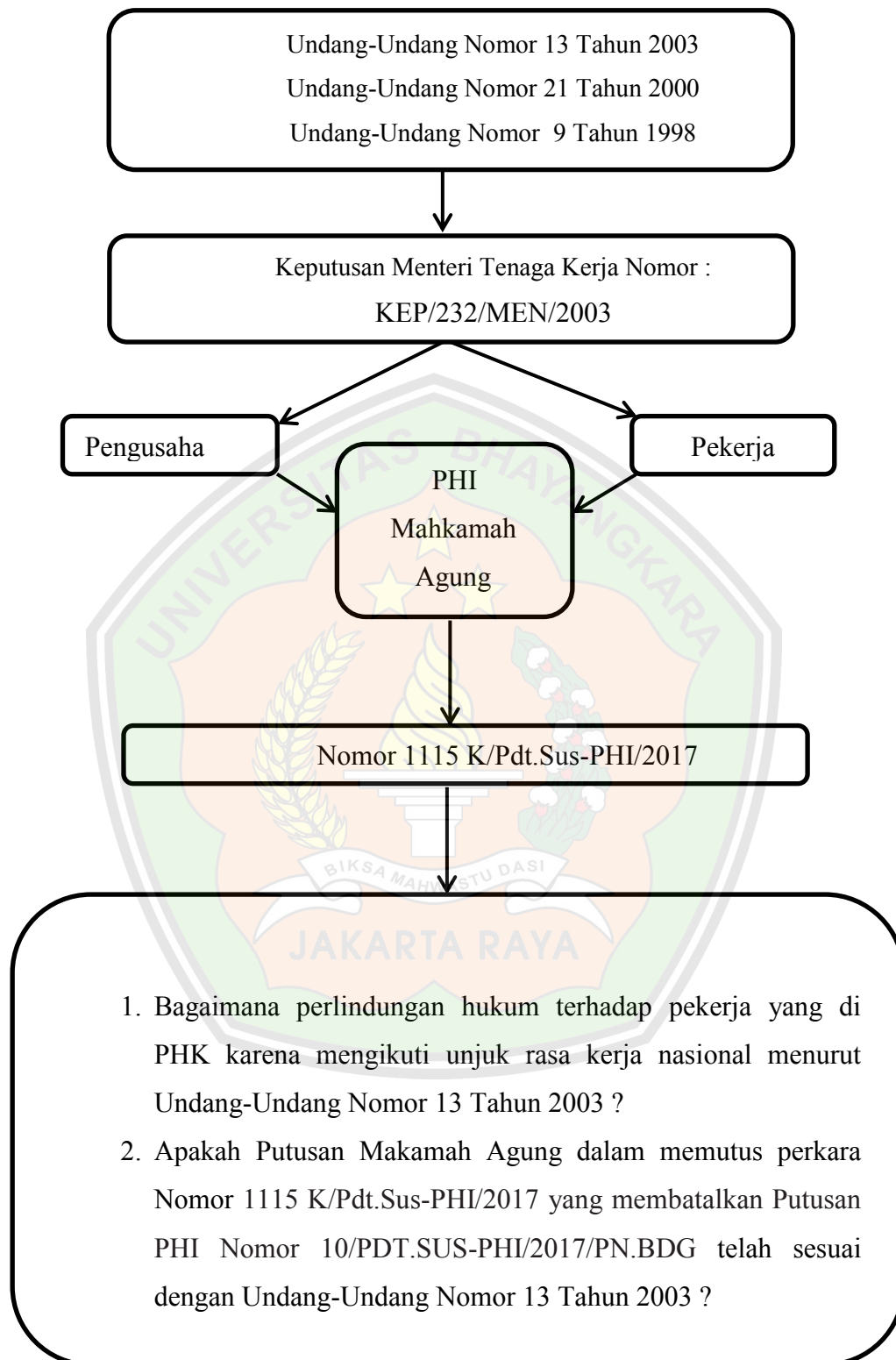
²⁸ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 1 angka 1

²⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25

³⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 4

³¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17

1.4.3 Kerangka Pemikiran (*frame of mind*)



1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum ini dilakukan berdasarkan pendekatan kasus. Pendekatan kasus dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi Putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.³²

1.5.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*, menurut Jhony Ibrahim, metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dan sisi normatifnya, logika keilmuan yang ada dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu normatif, yaitu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.³³ Bergerak di bidang yang bersifat ideal, penjelajahan pada sisi *das sollen* atau *Normwissenschaft* dari hukum.³⁴ Pendekatan yuridis normatif di pergunakan untuk mengkaji keputusan hubungan kerja, serta peraturan –peraturan yang mengatur keputusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5.2 Sumber dan Jenis Data

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum yaitu :³⁵

1. Bahan hukum primer, berupa :
 - a. Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum edisi revisi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005, hlm 134

³³ Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publisng, 2006, hlm 57

³⁴ Nico Ngani, *Metodologi Penelitian Dan Penulisan Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012, hlm 83

³⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, Jakarta: FH-Ubhara Press, 2017, hlm 11

- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
 - d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e. Undang-Undang Nomor : 9 Tahun 1998
 - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP/232/MEN/2003
 - g. Peraturan Perusahaan
- 2. Bahan hukum sekunder, adalah bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu serta menganalisis, seperti Rancangan Undang-Undang, buku-buku tentang hukum, jurnal hukum, hasil penelitian hukum, makalah hukum, dan sebagainya.
 - 3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, contoh : Koran, kliping, majalah, data dari internet, dan sebagainya.

1.5.3 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik atau prosedur pengumpulan atau penggalan data kepustakaan.³⁶ Teknik pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara melakukan pendekatan kasus. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pemahaman terhadap norma-norma hukum seperti peraturan perundang-undangan, lalu norma-norma hukum tersebut disusun sesuai doktrin atau asas hukum dalam ilmu hukum.

Adapun analisis hasil penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data dan menganalisisnya dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat sehingga pembaca lebih mudah memahami penelitian ini. Dalam melakukan penelitian hukum (*legal research*) ini dilakukan dengan metode sesuai dengan karakteristik keilmuan dari ilmu hukum

³⁶ Hotma P Sibuea dan Herrybertus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakatauw Book, 2009, hlm 73.

(*Jurisprudence*) yang berbeda dengan ilmu sosial (*sosial science*) atau ilmu alam (*natural science*). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif.³⁷

Metode penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan kasus. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya.³⁸ Dalam penelitian ini, peneliti beranjak fakta materiil, berupa orang, tempat, waktu dan segala yang menyertakannya asalkan tidak terbukti sebaliknya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab berdasarkan pedoman teknis penulisan tugas akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang diterbitkan oleh FH-Ubahara Press, meliputi :³⁹

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah hukum ketenagakerjaan, pengertian hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja baik tentang pengertiannya maupun sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja. Yang mendukung dalam penelitian ini.

BAB III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai penyelesaian sengketa atas pemutusan hubungan kerja yang ada dalam Putusan Mahkamah

³⁷ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu tinjauan singkat*, Jakarta: Rajawali press, 1990, hlm 15.

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006, hlm 119

³⁹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Op. Cit.*, 13

Agung Nomor 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam sengketa Pengadilan Hubungan Industrial karena mengikuti unjuk rasa nasional tanpa ijin dari pengusaha

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang penyelesaian berdasarkan pada putusan Hakim Makamah Agung dalam memutus perkara Nomor 1115 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah memenuhi unsur keadilan dan kepastian hukum terhadap pekerja yang melaksanakan Intruksi Organisasi tentang Mogok Kerja Nasional

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis menyampaikan pendapat yang berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari pembahasan dan juga saran dari permasalahan yang diteliti didalam penelitian ini.

