

## KEPASTIAN HUKUM TERHADAP BATAS WAKTU PERUNDINGAN (BIPARTIT) SEBAGAI SYARAT MOGOK KERJA DI DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Kadroni

Pascasarjana Universitas Swadaya Gunungjati Cirebon

Kadronikadroni@gmail.com

Received : 02-08-2022

Accepted : 15-08-2022

Published : 25-08-2022

### Abstract

**Keywords:**  
Legal Certainty,  
Negotiations,  
Strikes

*Introduction: Legal uncertainty is regulated in Article 137 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which states that a strike must be carried out due to the failure of negotiations while the deadline for negotiations is not determined so that it becomes a gap for the company to delay negotiations which results in workers being annoyed and frustrated. carry out a strike before the failure of negotiations as a result of which the strike becomes invalid. Method: Normative Juridical Writing Method. Result: The results of the research from the Industrial Relations Court's decision are clear that the Employer stalling the negotiations so that the workers despair and carrying out a continuous strike has been properly summoned 2 (two) times by the company to return to work but the workers still go on strike, so in accordance with According to Article 168 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Article 6 paragraph (1) of the Kepmenakertrans Number KEP.232/MEN/2003 mentioned above, it is very clear that those who can qualify for resignation are Workers who have been absent for 5 (five) working days or more in a row without written information accompanied by valid evidence, in this case it is necessary to have legal certainty within the negotiation time limit. Conclusion: Legal certainty is a product of law or more specifically of legislation. Based on his opinion, according to Gustav Radbruch, positive law that regulates human interests in society must always be obeyed even though positive law is unfair and legal protection for workers according to Prof. Imam Soepomo must provide economic protection so that he can meet his daily needs if something unexpected happens.*

### Abstrak

**Kata kunci:**  
Kepastian  
Hukum,  
Perundingan,  
Mogok Kerja

**Pendahuluan:** Ketidakpastian hukum yang diatur dalam pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana menyatakan bahwa mogok kerja harus dilakukan akibat gagalnya perundingan sedangkan batas waktu perundingan tidak ditentukan sehingga menjadi celah pihak perusahaan mengulur-ulur perundingan yang berdampak pekerja kesal dan melakukan mogok kerja sebelum adanya gagalnya perundingan akibatnya mogok kerja menjadi tidak sah. **Metode:** Metode Penulisan Yuridis Normatif. Yaitu suatu metode yang menitik beratkan penelitian pada dua kepustakaan, atau data sekunder melalui asas-asas hukum. **Hasil:** Hasil Penelitian dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial jelas bahwa Pengusaha Mengulur-ulur perundingan sehingga membuat para pekerja putus asa dan melakukan mogok kerja yang berkelanjutan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut oleh perusahaan untuk bekerja kembali tetapi pekerja tetap melakukan mogok kerja maka sesuai aturan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor KEP.232/MEN/2003 tersebut di atas, sangat jelas disebutkan bahwa yang dapat dikualifikasikan mengundurkan diri adalah Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang

dilengkapi dengan bukti yang sah, dalam hal ini perlu adanya kepastian hukum dalam batas waktu perundingan. **Kesimpulan:** Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radbruch, hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil dan Perlindungan Hukum terhadap pekerja sesuai pendapat Prof. Imam Soepomo yaitu harus memberikan perlindungan Ekonomis supaya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari apabila terjadi sesuatu yang diluar kehendak.

*Corresponding Author:* Kadroni  
E-mail: Kadronikadroni@gmail.com



## PENDAHULUAN

Hubungan hukum antara Perusahaan dan Karyawan seringkali mengalami perselisihan, untuk menyelesaikan perselisihan tersebut yang paling utama adalah melakukan perundingan antara kedua belah pihak (Pembayaran, 2020). Hubungan Industrial pada dasarnya merupakan proses dan fenomena hubungan (*Interrelasi dan interaksi*) diantara pekerja/buruh dengan pengusaha, sebagai para pelaku produksi barang maupun jasa (Adjat Daradjat, 2018). Satu sama lain saling mempengaruhi dan saling ketergantungan, agar tercipta kondisi harmonis dalam proses produksi (*Industrial harmonic*), serta pengembangan ekonomi perusahaan (*Economic Development*).

Hubungan diantara keduanya terjadi dalam dalam suatu hubungan kerja yang terwujud setelah melalui proses hukum yang dinamakan dengan perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis (Sinaga, 2018). Oleh karena itu unsur utama dari hubungan industrial adalah perjanjian kerja, yaitu perikatan (*Individual Agreement*), yang di dalamnya memunculkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha.

Dari penjelasan diatas bahwa dalam hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh proses dan kegiatan-kegiatan yang bersifat Negosiasi, berkaitan dengan beberapa hal dalam proses hubungan kerja yaitu:

1. Negosiasi pada saat proses perjanjian kerja individual, sebelum terjadinya hubungan kerja.
2. Negosiasi pada saat proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (*Colective Labor Agreement*), antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh.
3. Negosiasi dalam hal penerapan dan pelaksanaan perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, jika dalam pelaksanaannya dinilai ada hal-hal yang tidak sesuai dengan materi perjanjian.
4. Negosiasi dalam hal terjadinya perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja/buruh, mengenai tujuan yang akan dicapai maupun cara mencapai tujuan.
5. Negosiasi mengenai jenis pekerjaan serta cara melaksanakan pekerjaan.
6. Negosiasi mengenai usulan dan pemenuhannya, berkaitan dengan kepentingan-kepentingan di luar materi yang telah diperjanjikan.
7. Dan sebagainya berkaitan dengan hubungan kerja.(Sinaga, 2018)

Di era Globalisasi saat ini manusia sebagai makhluk sosial atau *zoon politicon* tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja, karena dalam usaha untuk mencapai keperluan hidupnya, manusia perlu mendapat bantuan orang (Palupi, 2017). Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja atau buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara pekerja satu dengan pekerja lainnya, hal ini dilatarbelakangi untuk membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*Reward*) dari hasil penjualan produksi yang dikerjakan oleh pihak pekerja atau buruh dan sebaliknya di sisi lain pihak pekerja akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Dengan adanya hal-hal yang berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia di dalam hubungan kerja itu, Negara senantiasa berusaha dalam melakukan suatu perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak-pihak tersebut, hal itu dilakukan Negara dengan latar belakang untuk menghindari terjadi suatu penyimpangan maupun pelanggaran di dalam proses hubungan kerja. Selain itu juga, latar belakang Negara mengambil alih (*take over*) akan masalah di bidang ketenagakerjaan tersebut karena berkaitan juga dengan identitas Negara kita sebagai Negara Hukum (*Rechtsstaat*). Dimana pada masyarakat yang demokratis dan berpegang pada prinsip negara hukum (*Rule of Law*), hukum seharusnya telah mencerminkan rasa keadilan masyarakat karena hukum tersebut harus bersifat aspiratif, sehingga hukum yang ditegakkan mencerminkan rasa keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana yang telah diaspirasikan oleh masyarakat (Atharwan, 2021). Dimana sejak Indonesia merdeka, perkembangan dan pembentukan konstruksi hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas Negara kita, yaitu asas negara hukum bukan kekuasaan (Tutik & SH, 2016).

Pada ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perusahaan sebagai berikut:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menekankan perusahaan sebagai wadah berupa bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai yang diperjanjikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh tersebut (Mubin, 2019). Berdasarkan definisi perusahaan pada ketentuan Undang-Undang tersebut, dapat dilihat bahwa tujuan dari perusahaan selain untuk mencari keuntungan, juga memiliki kegiatan usaha yang bersifat sosial yang tentunya memiliki tujuan social.

Didalam melakukan persaingan usaha perusahaan memandang perlu untuk mempekerjakan tenaga kerja dan ahli yang memadai sesuai pada bidangnya guna mencapai tujuannya. Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan karena tenaga kerja merupakan roda penggerak sebuah perusahaan yang berperan penting dalam kegiatannya baik menghasilkan barang maupun memberikan jasa (Hakim, 2016).

Tenaga kerja sangat berperan dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan dari segi kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap pembangunan nasional (Nurfiat & Rustariyuni, 2018). Terhadap adanya kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, pada Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa : ***“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*** Terkait pernyataan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut mengandung makna bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapat imbalan berupa upah atas pekerjaan yang dilakukan tersebut, dan tidak mendapatkan diskriminasi dalam bentuk apapun dalam hubungan kerja yang dilakukannya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dibentuk untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni dengan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Bahwa peraturan ketenagakerjaan diciptakan atas pemikiran untuk mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja. Secara faktual dalam hubungan ketenagakerjaan terlibat dua (2) pihak yang

secara sosial, ekonomi, dan politis berada pada posisi yang tidak seimbang karena pengusaha adalah pihak yang sangat kuat dibandingkan dengan pihak pekerja. Dalam hubungan kerja diawali dengan keterlibatan pekerja dalam perjanjian kerja dengan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pengertian hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.”

Kemudian dalam pengertian hubungan industrial ternyata tidak hanya pihak pekerja dan pengusaha yang terlibat sebagaimana dimaksud dalam pengertian hubungan kerja, tetapi ada keterlibatan pihak ketiga yaitu pihak Pemerintah. Hal ini sebagaimana yang diamanatkan dalam pengertian hubungan industrial pada Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” (Zulkarnaen, 2018).

Bahwa tujuan pembuatan hukum Ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang merupakan induk dari Undang-Undang Ketenagakerjaan lainnya adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Kirana, 2020). Hal tersebut terlihat dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak pekerja dan pengusaha.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang (Adhyaksa, 2016). Hal ini tentunya akan memberikan kepastian hukum pada setiap masyarakat. Setiap individu dalam suatu Negara tentu akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada setiap individu yang melakukan pekerjaan terdapat hubungan antara para pekerja yang akan bekerja dalam suatu tempat kerja atau suatu perusahaan dimana hubungan tersebut dikatakan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan para pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja.

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah: “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan”. Perselisihan hubungan industrial kadang kala diikuti dengan tindakan mogok kerja. Pekerja secara bersama-sama atau serikat pekerja maupun pengusaha dapat melakukan “tindakan” dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial. “tindakan” yang dilakukan pengusaha dapat berupa penutupan perusahaan (lock out) dan “tindakan” yang dilakukan oleh serikat pekerja atau pekerja secara kolektif dapat berupa mogok kerja.

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

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

Apabia 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 ada ketidakharmonisan 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. Pemogokan didefinisikan 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.

Mogok kerja diakui sebagai salah satu hak dasar pekerja/buruh secara universal, yakni wujud dari hak atas kebebasan berserikat dan perlindungan atas hak berorganisasi. Pada tataran global, 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 kepentingannya. Selanjutnya, Pasal 8 ayat (1 d) *United Nations International Covenant on Economic, Social, and Cultural Right* Tahun 1966 menjamin hak mogok secara eksplisit. Sejalan dengan ketentuan-ketentuan hukum internasional tersebut, Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang "*Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*" dan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang "*Applications of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively*", secara implisit mengakui hak mogok. Lebih jauh dapat dikatakan bahwa Konvensi ILO No. 87 dan 98, merupakan landasan bagi hak-hak yang fundamental, dimana masyarakat yang bebas menyukainya. Oleh karena itu, Komite "ILO Freedom of Association" berpendapat bahwa hak mogok tidak hanya merupakan sarana yang sah, melainkan juga merupakan sarana yang esensial yang dimiliki kaum buruh untuk meningkatkan dan mempertahankan kepentingan sosial ekonominya. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi dan Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama secara tersirat mengakui hak mogok, sehingga kedua Konvensi tersebut merupakan landasan yang universal atas hak serikat pekerja untuk mogok.

Selanjutnya, Konvensi ILO No. 154 Tahun 1981 tentang Promotion of Collective Bargaining memperluas pengertian collective bargaining dengan memasukkan semua perundingan bersama antara pengusaha atau beberapa pengusaha atau gabungan beberapa organisasi pengusaha dengan satu atau beberapa organisasi buruh untuk menentukan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja, atau mengatur hubungan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha. Hak mogok yang tidak dapat dipisahkan dari hak berunding kolektif dalam Konvensi ini diperluas tidak hanya terbatas pada masalah perundingan perjanjian perburuhan saja, melainkan juga perundingan tentang syarat-syarat kerja dan kondisi kerja di luar perjanjian perburuhan, bahkan juga menyangkut hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan satu atau beberapa serikat buruh. Perluasan ruang lingkup hak mogok ini sejalan dengan apa yang diatur dalam European Social Charter.

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

Pengaturan mengenai mogok kerja diatur khusus pada Pasal 137 sampai Pasal 145 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaan mogok kerja diatur oleh Kepmenakertrans No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai mogok kerja masih menemui banyak tantangan, oleh sebab kelemahan yang muncul yang membuat mogok kerja menjadi sesuatu kegiatan yang dapat disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Pihak tertentu yang dapat menggunakan kegiatan mogok kerja, yang semestinya diinisiasi untuk kepentingan gagalnya perundingan perselisihan hubungan industrial, menjadi bertujuan untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk memperjuangkan kepentingan bersama. ILO juga beranggapan bahwa mogok (strike) muncul dalam beberapa jenis, baik untuk menduduki tempat kerja, mogok dengan cara memperlambat kerja atau bekerja untuk menguasai, dimana tidak hanya untuk sekedar upaya menghentikan pekerjaan, dapat dilakukan dengan damai, dan diakui oleh Komisi Kebebasan Berserikat. Catatannya adalah bahwa pelaksanaan hak mogok dilakukan secara damai, sebagaimana Komisi tersebut menetapkan bahwa: Apabila hak mogok dijamin oleh undang-undang nasional, maka pertanyaan yang sering muncul adalah apakah tindakan yang dilakukan oleh para pekerja tersebut merupakan aksi mogok yang berdasarkan undang-undang. Penghentian kerja apapun, secara singkat dan terbatas, biasanya dapat dianggap sebagai aksi mogok. Adalah lebih sulit untuk menentukan bila tidak ada penghentian pekerjaan seperti ini namun memperlambat pekerjaan (mogok lambat) atau bila peraturan kerja diterapkan terhadap surat (kerja untuk menguasai keadaan); maka bentuk-bentuk aksi mogok ini sering sama hebatnya dengan penghentian kerja secara total. Dikarenakan kebiasaan dan undang-undang nasional sangat bervariasi dalam hal ini, maka Komisi berpendapat bahwa pembatasan bentuk aksi mogok hanya dapat dibenarkan bila tindakan tersebut berhenti secara damai. Komisi berpendapat bahwa pembatasan terhadap tindak pencegahan kerja sewaktu mogok dan pendudukan tempat kerja harus dibatasi pada kasus-kasus di mana tindakan tersebut berhenti secara damai.

Mogok kerja sendiri oleh Budiono, dapat dibedakan menjadi dua macam tuntutan, yakni tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan (termasuk yang diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama). Sedangkan tuntutan tidak normatif, adalah tuntutan yang tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Menurut Ibu Andari Yurikosari, "Pengaturan Mogok Kerja tidak sah merupakan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah dalam Pasal 7 Ayat (1) dapat diartikan sebagai mangkir, sehingga pekerja dapat diputus hubungan kerjanya oleh Pengusaha tanpa perlu adanya penetapan dari Pengadilan. Pendapat lain menyebutkan bahwa dalam rangka mogok kerja, pekerja mangkir dapat diartikan ketika perusahaan mengatakan bahwa mogok kerja tersebut tidak sah, maka Perusahaan harus mendapatkan putusan PHI terlebih dahulu terkait mogok yang tidak sah. Hal tersebut berarti perusahaan harus mengajukan terlebih dahulu untuk membuktikan sah atau tidaknya mogok kerja ke Pengadilan Hubungan industrial".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menguraikan metode yang akan dipergunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini karena penelitian bertujuan untuk mengungkap kebenaran secara sistematis, metodologi dan konsisten. Melalui proses penelitian diadakan analisa dan penyusunan terhadap data yang telah dikumpulkan (Soekanto & Mamudji, 2014).

Metodologi penelitian hukum mempunyai ciri-ciri tertentu yang merupakan identitasnya, oleh karena itu hukum dapat dibedakan dari ilmu-ilmu pengetahuan lainnya. Penelitian pada dasarnya suatu kegiatan terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan mendapatkan suatu data baru guna membuktikan kebenaran ataupun ketidakbenaran dari suatu gejala atau hipotesa yang ada. Dalam penelitian ini penulis melakukan kegiatan penelitian dengan menggunakan metode atau cara sebagai berikut:

### **1. Paradigma Penelitian**

Paradigma yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah paradigma *Critical Theory*, Paradigma adalah sebuah skema keyakinan dan kepercayaan ilmiah yang digunakan untuk memecahkan sebuah masalah. Paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma yang diperkenalkan sebagai konsep pertama kali oleh Thomas Kuns yaitu seperangkat hubungan yang terkonsep secara logis untuk membentuk kerangka pemikiran (Sugiyono, 2013).

Kegagalan yang terus-menerus untuk menemukan bahasa hukum yang universal bagi demokrasi seakan menunjukkan bahwa memang tidak ada bahasa semacam itu (Unger, 2018).serta makin banyaknya analisis doktrinal dan teori hukum yang digunakan untuk mengendalikan dari berbagai kerusakan akibat kegagalan menafsirkan bahasa hukum tersebut, sehingga melahirkan aliran *critical legal studies*.

Paradigma merupakan jalan menuju kebenaran. Penelitian ini menggunakan paradigma *critical legal studies*. Kritik-kritik teori kritis sebageian besar terdiri dari kritik terhadap berbagai aspek kehidupan sosial dan intelektual, namun tujuan utamanya adalah mengungkapkan sifat masyarakat secara lebih akurat. Yang mana Penulis akan mengkaji dan mengkritisi terkait Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

### **2. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan dalam penulisan Proposal Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja di Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang akan dipergunakan adalah yuridis normatif. Yaitu suatu metode yang menitik beratkan penelitian pada dua kepustakaan, atau data sekunder melalui asas-asas hukum. Pendekatan melalui asas-asas hukum adalah penelitian terhadap norma-norma hukum yang merupakan patokan-patokan untuk bertindak laku yang pantas. Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan, maka kajian dilakukan terhadap norma-norma dan asas-asas yang terdapat dalam data sekunder, yang tersebar dalam bahan hukum primer, sekunder maupun tersier.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja**

#### **1. Penyelesaian Melalui Bipartit**

Berdasarkan pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartite diatur dalam ketentuan pasal 3 sampai dengan pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004. Pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja wajib melakukan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat didalam upayakan penyelesaiannya perselisihan hubungan industrial.

Jangka waktu penyelesaian melalui perundingan Bipartit harus paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila jangka dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka para pihak menuangkan kesepakatan di dalam perjanjian bersama yang isinya mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan, perjanjian bersama wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian

bersama. Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

## **2. Penyelesaian Melalui Mediasi**

Didalam hal perundingan bipartit tidak tercapainya kesepakatan, maka upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan dilanjutkan melalui proses mediasi. Upaya melalui mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 UU No. 2 Tahun 2004. Berdasarkan pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004, Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Mediator yang ditunjuk harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja selama menerima permintaan tertulis dari para pihak.

Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan apabila tidak mencapai kesepakatan maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak harus sudah selesai membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- f. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

## **3. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan PHI. Pengadilan Hubungan industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih, melainkan hak.

Berdasarkan pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali pengadilan hubungan industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada di setiap Ibu kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, menyatakan pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

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

Hakim yang mengadili perkara adalah hakim karier di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung, Hakim Ad-Hoc adalah hakim pengadilan hubungan industrial dan hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja atau serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Ad-hoc bukan hakim karier, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Hakim kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hukum Acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini sesuai dengan pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004. Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (*seratus lima puluh juta rupiah*) tidak dikenakan biaya.

#### **4. Aturan Mogok Kerja**

Undang-undang memberikan koridor hukum agar suatu aksi mogok kerja dapat disebut sebagai mogok kerja yang sah. Prosedur atau syarat administratif yang harus dipenuhi agar mogok kerja dikatakan sah diatur dalam pasal 140, pasal 141 dan 142 undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Pekerja atau serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan/pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat, selambat-lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dijalankan;
- b. Surat Pemberitahuan tersebut, harus memuat hal-hal :
  - 1) Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - 2) Tempat mogok kerja;
  - 3) Alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
  - 4) Tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggungjawab mogok kerja, sedangkan bila mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka pemberitahuan ditanda tangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai coordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja;
  - 5) Bagi pelaksanaan mogok kerja yang berlaku diperusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya berhubungan dengan keselamatan jiwa manusia, pelaksanaan mogok kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan membahayakan keselamatan masyarakat;
  - 6) Instansi pemerintah (instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat) dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima;

- c. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih;
- d. Jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang tenaga kerja sebagai saksi;
- e. Jika dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Sekalipun tata cara pelaksanaan mogok kerja diatur secara rinci didalam undang-undang , tentang batas waktu atau lamanya waktu mogok kerja berlangsung atau diperkenankan untuk dilaksanakan, oleh Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak diatur. Periode pelaksanaan mogok kerja tidak ditetapkan oleh undang-undang, tetapi hanya mengatur tentang persyaratan administrasi saat mulai dan berakhirnya mogok kerja. Dengan tidak diaturnya jangka waktu mogok kerja yang dilangsungkan, maka dapat menyebabkan adanya peluang pelaksanaan mogok kerja tanpa mengindahkan waktu.

Hal ini dapat diduga bahwa mogok kerja diajukan sebagai cara untuk melaksanakan kehendak tertentu dari pekerja kepada pengusaha. Ancaman terhadap berhentinya aktivitas produksi menjadi nyata dan mempengaruhi kegiatan usaha di perusahaan. Mogok kerja yang dilakukan tanpa memenuhi ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 232 Tahun 2003 Tentang Akibat hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, dapat dikualifikasikan sebagai Mogok Kerja Tidak Sah.

Penggunaan hak mogok kerja secara sah, tertib dan damai oleh buruh dan serikat tidak dapat dihalang-halangi oleh siapapun. Wujud penghalangan ini diantaranya adalah:

- a. Menyalahkan hukum:
- b. Mengintimidasikan dalam bentuk apapun; atau,
- c. Melakukan mutasi yang merugikan.

Selain itu, mogok kerja yang terbukti sah dan tidak melawan hukum serta dilakukan semata-mata alasan tuntutan normatif, tidak menyebabkan pengusaha bebas dari kewajiban untuk membayar upah bagi pekerja yang melaksanakan mogok kerja tersebut. Pemogokan diperguruan vital diancam sanksi pidana melalui undang-undang PRP No. 7 Tahun 1963.

Dalam hal pemogokan yang dilakukan oleh pekerja tidak terlepas juga peran dari serikat buruh yang melakukan pengorganisasian dan penjelasan kepada setiap pekerja mulai tentang tujuan dari aksi pemogokan yang dilakukan, bahwa pemogokan adalah hak pekerja yang diatur dan dilindungi oleh Undang-undang selama sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh Undang-undang itu sendiri.

Mogok kerja sendiri dilakukan sebagai langkah untuk dapat memperbaiki keadaan kerja, dan juga merupakan sebuah hak dan telah ditetapkan melalui prinsip-prinsip dasar yang mendasari hak ini, dimana diperoleh semua hak lain pada tingkat tertentu, dan yang mengakui bahwa hak mogok adalah salah satu prinsip dimana para pekerja dan serikat buruh mereka dapat mempromosikan dan membela kepentingan ekonomi dan social mereka secara sah.

Tindakan penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya suatu perundingan. Pasal 146 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan terhadap suatu pemogokan yang menuntut hak-hak normatif, yakni kewajiban sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Akan tetapi lock out dan mogok kerja tidak dapat dilaksanakan secara bersamaan, atau dengan kata lain dihadapkan satu dengan yang lainnya.

Dalam permasalahan mengenai Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan Sebagai Syarat Mogok Kerja di Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Penulis mengacu Putusan Perkara Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Perkara Nomor : 23/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 468 K/Pdt.Sus-PHI/2015, yang telah di Depkripsikan pada Bab III sebelumnya yaitu:

Bahwa Majelis Hakim menilai mogok yang dilakukan oleh pekerja tersebut tidak sah karena telah disepakati untuk melakukan perundingan PKB tanggal 15 Januari 2013, sedangkan hal tersebut belum dilakukan perundingan sesuai rencana tanggal 15 Januari 2013, akan tetapi Para Pekerja telah melakukan mogok kerja tanggal 26 sampai dengan tanggal 29 Desember 2012 sebagaimana keterangan saksi Pekerja maupun Perusahaan sehingga dapat disimpulkan belum ada gagalnya perundingan sebagaimana yang diamanatkan Pasal 137 UU No.13 Tahun 2003.

Maka karena belum adanya perundingan dan gagalnya perundingan sebagaimana Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.232/MEN/2003 Tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah Pasal 3 huruf (a) dan Pasal 4 sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh Para Pekerja dinyatakan tidak sah, dengan demikian terhadap Permohonan Para Pekerja pada dinyatakan ditolak dan para Pekerja tidak berhak atas upah selama mogok sebagaimana yang dimohonkan.

Atas Putusan Perkara Nomor : 23/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, tanggal 17 Oktober 2014 Para Pekerja keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan mengajukan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung R.I. dengan Perkara Nomor : 468 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Bahwa Mahkamah Agung RI membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 23/Pdt.Sus- PHI/2014/PN.Pbr, tanggal 17 Oktober 2014, Menyatakan Mogok kerja yang dilaksanakan Para Pekerja adalah sah dan berdasarkan hukum, Menyatakan Demi Hukum hubungan kerja antara Perusahaan dengan Seluruh Pekerja tetap berlanjut, dan hubungan kerja Pekerja Lepas harian (9 karyawan) sampai dengan 16 Demi Hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/KHT sejak adanya hubungan kerja, Memerintahkan Perusahaan untuk mempekerjakan kembali Para Pekerja pada tempat dan pekerjaan seperti semula dan memulihkan seluruh hak-hak yang selama ini diperoleh Para Pekerja.

Dalam Hal Ini Penulis Menyikapi dari Putusan perkara Tersebut Diatas adalah jelas Pengusaha Mengulur-ulur perundingan sehingga membuat para pekerja putus asa dan melakukan mogok kerja yang berkelanjutan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut oleh perusahaan untuk bekerja kembali tetapi pekerja tetap melakukan mogok kerja maka sesuai aturan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor KEP.232/MEN/2003 tersebut di atas, sangat jelas disebutkan bahwa yang dapat dikualifikasikan mengundurkan diri adalah Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah.

Maka berdasarkan ketentuan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa mogok kerja yang tidak sah adalah Akibat gagalnya perundingan sedangkan dalam pasal 137 batas waktu perundingan tidak ditentukan sampai kapan berakhirnya perundingan tersebut sehingga tidak ada kepastian hukum, Bahwa jelas mengenai batas waktu perundingan didalam Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Jangka waktu penyelesaian melalui perundingan Bipartit harus paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila jangka dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

**B. Perlindungan Hukum Pada Karyawan Yang Melakukan Mogok Kerja Bukan Akibat Gagalnya Perundingan**

Bahwa terhadap pelanggaran Perusahaan Mem-PHK Pekerja dalam mogok kerja merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. Secara yuridis melalui undang-undang ketenagakerjaan dijelaskan mengenai PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja. Berdasarkan pasal 142 Undang-undang ketenagakerjaan, jika mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan dalam pasal 139 dan pasal 140 UU Ketenagakerjaan, maka mogok kerja tersebut tidak sah. Selain itu, pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep/232/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah juga menjelaskan mengenai mogok kerja seperti apa yang dikatakan tidak sah. Mogok kerja tidak sah apabila :

1. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau;
2. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; dan/atau;
3. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau;
4. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c, dan d UU Ketenagakerjaan”.

Akibat dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam pasal 6 Kepmenakertrans Nomor :232/Men/2003 Tahun 2003, yaitu bahwa pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir. Atas hal ini, pengusaha melakukan pemanggilan kepada pekerja yang melakukan mogok kerja untuk kembali bekerja. Pemanggilan tersebut dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.

Bahwa yang melakukan mogok kerja yang tidak sah dan pekerja telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali untuk bekerja kembali tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut, dianggap mengundurkan diri. Ini berarti bahwa pengusaha tidak secara langsung mempunyai hak untuk langsung melakukan PHK kepada pekerja/buruh tersebut, tetapi peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan kepada pengusaha dengan memberikan ketentuan mengenai pengunduran diri.

Dalam permasalahan mengenai Perlindungan Hukum Pada Karyawan Yang Melakukan Mogok Kerja Bukan Akibat Gagalnya Perundingan, Penulis mengacu Putusan Perkara Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Perkara Nomor : 53/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg Jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 743 K/Pdt.Sus-PHI/2015, yang telah di Depkripsikan pada Bab III sebelumnya yaitu:

Bahwa Yang menjadi permasalahan antara Pekerja dan Perusahaan perundingan masih berlangsung dan belum mengalami deadlock, sehingga bertentangan dengan Pasal 137 UU No 13 Tahun 2003, PKB Perusahaan dan Pekerja Pasal 9 ayat 3 mogok kerja bertentangan dengan semangat hubungan industrial, Pasal 53 ayat 4 bila belum tercapai kata sepakat maka akan diselesaikan berdasarkan ketentuan UU No 2 Tahun 2004, Tata Tertib Perundingan Pengupahan Tahun 2014 Pasal 7 ayat 10, dan 11 apabila belum ada kesepakatan kedua belah pihak melaporkan ke Instansi Ketenagakerjaan dan diselesaikan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun disangkal oleh para Pekerja bahwa pemogokan kerja yang dilakukan oleh para Pekerja adalah sah sesuai ketentuan pasal 140 ayat (1 dan ayat 2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa dalam melakukan perundingan menurut Majelis Hakim sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan antara lain ketentuan Pasal 137 UU No 13 Tahun 2003 yaitu : adanya gagal perundingan yang diperjelas dalam Penjelasan Pasal 137 UU tersebut yang memberi pengertian : “tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Bahwa dalam perkara ini Majelis Hakim telah menyatakan Gugatan Para Pekerja dikabulkan, Menyatakan sah dan tidak bertentangan dengan hukum Perjanjian Bersama (PB) yang

dibuat oleh para Pihak tertanggal 2 Juli 2014, Bahwa Menyatakan sah secara hukum pemutusan hubungan kerja(PHK) yang dilakukan Perusahaan terhadap para Pekerja pada tanggal 25 Juni 2014 dan putus hubungan kerja antara Perusahaan dengan para Pekerja dengan segala akibat hukum mengenai haknya pekerja terhitung 13 Juli 2015.

Bahwa atas Putusan Perkara Nomor : 53/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung, tanggal 13 Juli 2015, Para Pekerja keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung dan mengajukan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung R.I. dengan Perkara Nomor : 743 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Bahwa atas Memori Kasasi Para Pekerja dan Memeriksa Kontra memori kasasi Perusahaan Majelis Hakim Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, dalam Judex Facti telah benar menerapkan hukum karena mogok kerja dilakukan tanpa didahului dengan gagalnya perundingan dan terbukti Para Pekerja telah mangkir 7 (tujuh) hari dan telah dipanggil 2 (dua) kali oleh Perusahaan, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, bahwa Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: BUDI WIBOWO, DKK dalam Amar Putusan Kasasi Ditolak dan menguatkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung.

Maka Berdasarkan Penelitian Pada Putusan Perkara Nomor : 53/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung, tanggal 13 Juli 2015, Para Pekerja keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Bandung dan mengajukan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung R.I. dengan Perkara Nomor : 743 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Melakukan Mogok Kerja Bukan Akibat Gagalnya Perundingan.

Bahwa Putusan Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan hukum Pekerja di PHK dianggap melanggar Perjanjian Kerja Bersama atau telah melanggar sesuai ketentuan yang diatur pada pasal 161 UU No. 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Maka Perlindungan hukum atas pelanggaran pasal 161 UU Ketenagakerjaan Pekerja Tetap Mendapatkan Hak nya meskipun mogok kerja yang dilakukan bukan akibat gagalnya perundingan sebagaimana yang diatur pada :

1. Pasal 156 Ayat (2) Memperoleh Pesangon 1x Ketentuan;
2. Pasal 156 Ayat (3) Uang penghargaan 1x ketentuan; dan
3. Pasal 156 Ayat (4) Uang Penggantian Hak.

Yang mana apabila dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan aturan pelaksanaannya diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka ketentuan mengenai hak pekerja yang dianggap melanggar ketentuan pasal 161 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam PP 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 52.

Pasal 52 ayat (1).

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas :

1. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2);
2. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 Ayat (3); dan
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat (4).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dan rumusan pertanyaan tesis, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Pasal 3 sampai dengan 7 UU. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2002 menetapkan batas waktu untuk musyawarah atau mufakat, dan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja wajib melakukan musyawarah untuk mufakat penyelesaian hubungan industrial. Jangka waktu penyelesaian melalui perundingan bilateral paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika salah satu pihak menolak untuk berunding dalam waktu 30 hari, atau berunding tetapi gagal mencapai kesepakatan, maka negosiasi antara kedua pihak dianggap gagal. Apabila perundingan antara kedua belah pihak berhasil, maka kedua belah pihak harus menuliskan kesepakatannya ke dalam suatu perjanjian bersama yang isinya mengikat dan menjadi undang-undang, serta harus ditegakkan. Jika perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan ke pengadilan hubungan perburuhan di pengadilan negeri tempat perjanjian bersama didaftarkan untuk dilaksanakan untuk memperoleh putusan pelaksanaan. Jika negosiasi bilateral antara karyawan dan perusahaan gagal, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan dilanjutkan melalui proses mediasi. Pasal 8 sampai dengan pasal 16 mengatur upaya melalui mediasi. 2004 Nomor 2. Menurut Pasal 1 No. 11 UU No. 11. 2 Tahun 2004 adalah untuk penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat pekerja oleh satu atau lebih mediator netral dalam satu perusahaan saja, dan sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI No. menetapkan batas waktu mediasi, yaitu mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya mandat penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4(4). Apabila pada tahap mediasi atau penyelesaian tidak tercapai kesepakatan, para pihak dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), karena Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan dianggap sebagai upaya terakhir, dan secara hukum berbicara, Ini bukan kewajiban para pihak yang bersengketa, tetapi hak. Dan dalam penyelesaian di depan Pengadilan Hubungan Industrial juga ditentukan batas waktunya sesuai dengan ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 10. Keputusan No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI mewajibkan majelis hakim untuk memutuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja setelah tingkat pertama.

Jika salah satu pihak berkeberatan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial, upaya hukumnya adalah kasasi, yang juga menetapkan batas waktu penyelesaian perselisihan sesuai dengan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 115. Keputusan No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengatur penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja di Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan kasasi. Merujuk pada Putusan Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru No.: 23/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr Jo Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.: 468 K/Pdt.Sus-PHI/ Tahun 2015 , putusan kasus menjelaskan bahwa majikan menunda Negosiasi, putus asa pekerja, mogok terus, perusahaan telah memanggil 2 (2) kali untuk melanjutkan pekerjaan, tetapi pekerja terus mogok, menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 168 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 6 (1) Kepmenakertrans Nomor KEP.232/MEN/2003 Peraturan tersebut di atas dengan sangat jelas mengatur bahwa pekerja yang berhak mengundurkan diri tidak masuk kerja selama lima (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis dan memberikan bukti yang sah. Penulis menanggapi ketentuan pasal 137 UU No 137. Mengenai SK Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, mogok kerja tidak sah merupakan hasil dari perundingan yang gagal, dan batas waktu perundingan tidak ditentukan sampai akhir

perundingan, sehingga tidak ada kepastian hukum. Menurut ketentuan Pasal 142 UU Ketenagakerjaan, jika mogok kerja tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 139 dan 140 UU Ketenagakerjaan, mogok kerja tidak sah. Selain itu, Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia: Keputusan Tahun 2003 Kep/232/Men/2003 tentang Akibat Hukum dari Mogok Melawan Hukum juga menjelaskan mogok kerja seperti apa yang dianggap ilegal. Pemogokan batal jika: bukan hasil perundingan yang gagal; dan/atau; pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian tidak diberitahukan; dan/atau; pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja; dan /atau; isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140, Angka 2, Huruf A, B, C, dan D “UU Ketenagakerjaan”. Pengadilan Hubungan Perburuahan Bandung, nomor perkara: 53/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg Jo Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 743 K/Pdt.Sus-PHI/2015, majelis hakim membuat keputusan bagi pekerja untuk mogok secara tidak sah karena dianggap tidak ada karena kegagalan negosiasi perusahaan. Kepmen No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melanggar Pasal 161. Pada saat yang sama, pekerja masih dilindungi hak-haknya berdasarkan Pasal 156 (2), (3) dan (4) UU. 2003 tentang Keputusan Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2020, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Untuk Jam Tertentu, Outsourcing, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja Aturan yang kemudian mengatur tentang hak-hak pekerja yang dianggap melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 tentang Ketenagakerjaan dalam PP 35 Tahun 2021 adalah diatur dalam Pasal 52. Pasal 52(1). “Pemberi kerja dapat memberhentikan pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan masing-masing telah menerima surat teguran pertama, kedua dan ketiga. / Hak pekerja: 0,5 (0.5) kali uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40(2); imbalan masa kerja adalah satu (satu) kali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40(3); menurut Pasal 40(4) Item memberikan hak ganti rugi. Perkara Pengadilan Hubungan Industrial No.: 53/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg Jo Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.: 743 K/Pdt.Sus-PHI/2015, UU Ketenagakerjaan telah Ditaati Aturan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja.

## **BIBLIOGRAFI**

- Adhyaksa, Gios. (2016). Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut KUHPerdara Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 77–87.
- Adjat Daradjat, Adjat. (2018). *HUBUNGAN INDUSTRIAL Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin Teori–Kebijakan-Praktik*. ALFABETA BANDUNG.
- Atharwan, Emilson. (2021). Aspek-Aspek Tentang Bantuan Hukum Pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 (KUHP). *Belom Bahadat*, 11(2), 96–111.
- Hakim, Dani Amran. (2016). Urgensi Penerapan Corporate Social Responsibility Sebagai Upaya Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(4), 623–646.
- Kirana, Yanti. (2020). ANALISIS PENGARUH PENGANGGURAN DISEBABKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *The Juris*, 4(1), 51–60.

- Mubin, Mohammad Mubasyir. (2019). *Tinjauan hukum Islam dan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemberian upah pekerja di Tambak Udang Garuda Sakti Desa Kandang Semangkon Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Nurfiat, Nashahta A., & Rustariyuni, Surya Dewi. (2018). Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan penyerapan tenaga kerja pada industri mebel di kota Denpasar. *J. Kependud. Dan Pengemb. Sumber Daya Mns*, 14, 34–48.
- Palupi, Wening Purbatin. (2017). Kehancuran Ekonomi Islam Di Era Globalisasi. *At-Tahdzib: Jurnal Studi Islam Dan Muamalah*, 5(2), 48–62.
- Pembayaran, Pesangon. (2020). *Tinjauan Yuridis Mengenai Ketentuan Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*.
- Sinaga, Niru Anita. (2018). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *JURNAL ILMIAH HUKUM DIRGANTARA*, 7(2).
- Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (2014). Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, cet. 16. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Sugiyono, Dr. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tutik, Titik Triwulan, & SH, M. H. (2016). *konstruksi hukum tata negara Indonesia pasca amandemen UUD 1945*. Prenada Media.
- Unger, Roberto M. (2018). *Gerakan Studi Hukum Kritis: The Critical Legal Studies Movement*. Nusa Media.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. (2018). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806–825.