

**Disparitas Putusan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021)  
M Lutfi Rizal Farid<sup>1</sup>, Moch Choirul Rizal<sup>2</sup>**

**Abstract**

*This paper aims to analyze and determine the disparity of judges' decisions in cases of layoffs due to workers going on strike, as well as to identify and analyze the validity of a strike that results in layoffs. The research method used is legal research using a statutory and conceptual approach. Strikes carried out by workers or trade unions, sometimes there are still differences in interpretation as to whether or not the strike is legal. In fact, the strike arrangement is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation jo. Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number: KEP.232/MEN/2003 concerning the Legal Consequences of an Unlawful Strike. The facts on the ground show that there is a disparity in judges' decisions on strikes that result in termination of employment, namely the decision of the Serang Industrial Relations Court with case number: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg and the Supreme Court cassation decision with case number. 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021. The results of the study show that a strike that is carried out legally in accordance with the laws and regulations on strikes does not justify the employer giving sanctions to workers due to the action of striking. Thus, the cassation decision of the Supreme Court which gave the decision in favor of it has had a positive impact on the meaning of the layoff sanctions for workers who carry out strikes.*

*Keywords: disparity, layoff, legality, strike*

**Abstrak**

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui disparitas putusan hakim dalam perkara PHK akibat pekerja melakukan mogok kerja, serta untuk mengetahui dan menganalisis keabsahan melakukan mogok kerja yang mengakibatkan PHK. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja, terkadang masih terjadi perbedaan penafsiran mengenai sah atau tidaknya mogok kerja yang dilakukan. Padahal, pengaturan mogok kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Fakta dilapangan, menunjukkan adanya disparitas putusan hakim terhadap mogok kerja yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja, yaitu pada putusan pengadilan hubungan industrial serang dengan nomor perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan putusan kasasi mahkamah agung dengan nomor perkara 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa mogok kerja yang dilakukan secara sah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang mogok kerja, tidak membenarkan jika pengusaha memberikan sanksi kepada pekerja akibat tindakan melakukan mogok kerja. Sehingga, putusan kasasi mahkamah agung yang memberikan amar putusan mengabulkan telah memberikan dampak positif terhadap pemaknaan sanksi PHK terhadap pekerja yang melakukan tindakan mogok kerja.

Kata Kunci: disparitas, keabsahan, mogok kerja, PHK

**Pendahuluan**

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha termaktub dalam perjanjian kerja yang disahkan dan disepakati oleh para pihak. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13/2003), yang berbunyi "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,

---

<sup>1</sup> Universitas Airlangga Jl. Dharmawangsa, Surabaya | m.lutfi.rizal.farid-2021@fh.unair.ac.id.

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Negeri Kediri, Jl. Sunan Ampel No. 7, Kediri | rizal@iainkediri.ac.id.

yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Perjanjian kerja memuat mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan hubungan kerja. Dalam melaksanakan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja, terkadang masih terdapat perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Salah satunya adalah tidak diberikannya hak normatif pekerja oleh pengusaha. Hal tersebut berakibat pada perbuatan atau tindakan pekerja untuk melakukan mogok kerja pada perusahaan.

Mogok kerja menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU No.13/2003 *jo.* UU No.11/2020), yang menyatakan "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". Menurut Shamad, dalam Abdul Khakim, menyatakan "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" (Khakim 2007a). Pada peraturan perundang-undangan lainnya, mogok kerja diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah (selanjutnya disebut Kepmenakertrans No.232/2003).

Pada prakteknya, kasus mogok kerja yang dilakukan pekerja berakibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Sehingga, terdapat upaya hukum yang dilakukan yaitu melalui proses non litigasi yang menjadi dasar penyelesaian, namun apabila tidak menemui titik terang, selanjutnya dapat melakukan proses litigasi yaitu pada pengadilan hubungan industrial (PHI) sebagai upaya pertama dan dapat dilakukan kasasi di Mahkamah Agung sebagai upaya terakhir. Putusan PHI Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan putusan kasasi mahkamah agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah salah satu contoh putusan memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang disebabkan oleh tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan memberikan pertimbangan hukum yang berbeda serta amar putusan yang berbeda.

Kasus tersebut bermula pada Mei 2020, pihak Tergugat (PT. Samcro Hyosung Adilestari) tidak mempekerjakan pihak Para Penggugat (12 orang pekerja) serta tidak memberikan penjelasan atau tidak melakukan perundingan antara Penggugat dengan Tergugat. Sehingga, untuk menuntut upah yang tidak dibayarkan selama tidak dipekerjakan tanpa melalui perundingan tersebut, Para Penggugat mengirimkan surat permohonan perundingan bipartite pada 24 Agustus 2020 yang dijadwalkan pada tanggal 27 Agustus 2020, namun pihak Tergugat menolak untuk bertemu. Selanjutnya, pihak Para Penggugat mengirimkan kembali surat permohonan bipartite tanggal 28 Agustus 2020 untuk dijadwalkan berunding pada tanggal 2 September 2020. Bahwa pada tanggal 11 September 2020, kuasa hukum Para Penggugat bertemu dengan Tergugat. Hasil atas pertemuan tersebut tidak menemukan titik temu permasalahan serta tidak mengabulkan tuntutan Para Penggugat yaitu membayar upah Para Penggugat selama tidak dipekerjakan dengan dasar yang tidak jelas. Para Penggugat melakukan aksi mogok kerja dengan mengirimkan surat pemberitahuan akan melakukan aksi mogok kerja kepada tergugat, antara lain; tertanggal 8 September 2020

dan dilaksanakan pada 16 September 2020; tanggal 18 September 2020 yang dilaksanakan pada tanggal 21 September sampai dengan 26 September 2020; tanggal 25 September 2020 yang dilaksanakan pada 28 September sampai dengan 3 Oktober 2020; tanggal 2 Oktober 2020 dilaksanakan pada 5 Oktober 2020 sampai dengan 10 Oktober 2020. Puncak perselisihan terjadi pada tanggal 5 Oktober 2020, pihak Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat yang tidak diberikan upah serta kompensasi kepada Para Penggugat. Pada tingkat pertama, hakim PHI Serang memberikan amar putusan yang menyatakan menolak gugatan para penggugat konvensi untuk seluruhnya dan menyatakan bahwa perbuatan mogok kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat dikualifikasikan sebagai pekerja mengundurkan diri sebagai akibat mogok kerja yang tidak sah. Atas dasar putusan PHI Serang tersebut, Para Penggugat melakukan kasasi yang amar putusannya menyatakan, mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dan membatalkan putusan PHI Serang.

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat tindakan mogok kerja sudah pernah dilakukan. Namun, dalam penelitian ini menggunakan contoh kasus dan sudut pandang yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, antara lain; pertama, penelitian yang dilakukan oleh Sahur Ramsay dengan judul "Mogok Kerja Buruh Berdampak Pemutusan Hubungan Kerja" (Ramsay 2019). Perbedaan yang terdapat dalam jurnal tersebut dengan penelitian ini adalah berkaitan dengan sudut pandangan permasalahan yang dikaji yaitu pada Putusan PHI Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan putusan kasasi mahkamah agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021, sedangkan untuk persamaan yaitu berkaitan dengan mogok kerja yang berdampak pada PHK dalam konteks hukum ketenagakerjaan; kedua, penelitian yang dilakukan oleh Pande Sudirja S. dkk. dengan judul "Mogok Kerja yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali" (Sudirja and others 2013). Perbedaan yang terdapat pada jurnal tersebut adalah mengenai sudut pandang permasalahan PHK karena melakukan mogok kerja, yaitu pada Putusan PHI Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan putusan kasasi mahkamah agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021, sedangkan persamaannya terletak pada pola peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai PHK karena mogok kerja; ketiga, penelitian yang dilakukan oleh M. Adzkar Arifian Nugroho dkk. Dengan judul "Jaminan Hukum Mogok Kerja Di Indonesia" (Adzkar and others 2014). Perbedaan yang terdapat pada jurnal tersebut adalah mengenai sudut pandang permasalahan, yaitu pada Putusan PHI Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan putusan kasasi mahkamah agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021, sedangkan persamaannya terletak pada ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai PHK karena mogok kerja. Atas penjelasan latar belakang permasalahan tersebut, adapun isu hukum yang muncul pada penelitian ini, antara lain, yaitu; Bagaimanakah disparitas putusan PHI Serang: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dalam perkara PHK akibat pekerja melakukan mogok kerja?.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang relevan dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum atau yuridis normatif, yaitu analisis terhadap permasalahan dalam penelitian dengan melakukan penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan untuk ditarik jawaban yang disusun secara sistematis atas isu hukum, dan penelitian teoritis (*theoretical research*) (Mahmud Marzuki 2021).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Disparitas Putusan Hakim dalam Perkara PHK Akibat Pekerja Melakukan Mogok Kerja

Dalam prakteknya, hakim yang memutus perkara dengan persoalan yang sama, terkadang menetapkan amar putusan yang berbeda. Hal tersebut disebut dengan disparitas putusan hakim. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disparitas putusan hakim terdiri atas tiga kata, yaitu disparitas, putusan, dan hakim. Disparitas artinya perbedaan (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa 2016a), sedangkan putusan diartikan sebagai hasil memutuskan (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa 2016b), dan hakim artinya adalah orang yang mengadili perkara (dalam pengadilan atau mahkamah) (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa 2016c). Dapat disimpulkan, bahwa disparitas putusan hakim adalah perbedaan hakim dalam hasil memutuskan suatu perkara. Menurut Togar S.M. Sijabat yang ditulis dalam *hukumonline.com* dengan judul "Disparitas Putusan Hakim dalam Perkara Narkotika", berpendapat mengenai disparitas putusan hakim, dengan menyatakan;

"Di bidang profesi hakim dalam menjatuhkan putusan, disparitas adalah kebebasan yang diberikan undang-undang kepada hakim untuk memutuskan perkara sesuai dengan ketentuan walaupun putusan tersebut saling berbeda antara suatu perkara dengan perkara yang lain" (S.M. Sijabat 2016).

Prinsip *curia novit jus* atau hakim dianggap mengetahui semua hukum erat kaitannya dengan perbedaan dalam memberikan pertimbangan hukum dan amar putusan pada perkara yang diperiksa, diputus, dan diadili. Menurut R. Soepomo dalam buku yang berjudul *Hukum Acara Perdata*, yang berpendapat;

"Hakim yang berwenang menentukan hukum objektif mana yang harus diterapkan (*toepassing*) sesuai dengan materi pokok perkara yang menyangkut hubungan hukum pihak-pihak yang berperkara dalam *konkreto*" (Harahap 2015).

Dengan menentukan hukum objektif yang sesuai dengan pokok perkara, hakim tidak terikat dengan adanya perkara yang sama. Perbedaan putusan hakim, salah satu contohnya adalah pada kasus PHK karena mogok kerja yang terjadi antara 12 (dua belas) pekerja dengan PT. Samcro Hyosung Adilestari.

Hakim PHI Serang dan hakim Mahkamah Agung memberikan amar putusan yang berbeda. Gugatan yang diajukan pada PHI Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg, hakim PHI Serang memberikan pertimbangan hukum, yaitu;

"Menimbang, bahwa dalam bukti yang diajukan Para Penggugat tidak terdapat surat kuasa untuk mewakili kepentingan Para Penggugat tersebut dalam proses bipartit, memperhatikan bahwa Kantor Hukum ED & Partners bukanlah bentuk Serikat Pekerja / Serikat Buruh didalam perusahaan dan Majelis Hakim tidak menemukan bukti cukup untuk menyatakan bahwa Para Penggugat telah turut memberikan kuasa kepada Endang Darajat, S.H., Muswito, S.H., Rustam Efendi, S.H. dan Pulung Haryono, S.H. tersebut, sebab itu Majelis Hakim berpendapat mengenai surat permohonan pertemuan tersebut (vide bukti P-29 dan P-30) tidaklah memenuhi formal permohonan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada

pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud Pasal 4 Kepmenakertrans No.232/2003, sebab itu mengenai hal yang diperselisihkan dalam surat permohonan bertemu tersebut belumlah dapat dinyatakan sebagai pengusaha menolak berunding sehingga dikualifikasikan sebagai buntutnya perundingan sebagai jalan masuk untuk melakukan aksi industrial mogok kerja;"

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dengan Tergugat belum memenuhi formil sebagai gagalnya perundingan atau perundingan yang buntu maka konsekuensinya sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Kepmenakertrans No.232/2003 aksi industrial mogok kerja yang dilakukan Para Penggugat adalah mogok kerja yang tidak sah;"

"Menimbang, bahwa aksi industrial mogok kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat tidak sah maka akibat hukum nya berdasarkan Pasal 142 UU No.13/2003 Ketenagakerjaan juncto Pasal 6 Kepmenakertrans No.232/2003 adalah mangkir kerja;"

Dengan dasar-dasar sebagian dari keseluruhan pertimbangan hukum pada putusan PHI Serang tersebut, hakim dalam amar putusannya menolak gugatan Para Penggugat Konvensi (para pekerja) untuk seluruhnya. Lebih lanjut, karena kurang puasnya penggugat (pekerja) atas hasil putusan hakim PHI Serang, maka mengajukan upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Dalam pertimbangan hukumnya, hakim menyatakan;

Bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 29 Juni 2021 dan kontra memori kasasi tanggal 12 Juli 2021, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa mogok kerja yang pertama yaitu tanggal 16 s/d 19 September 2020 terbukti sah, maka surat panggilan yang pertama yang dilakukan pada tanggal 19 September 2020 berdasarkan ketentuan Pasal 144 UU No.13/2003 menjadi tidak sah karena berdasarkan aturan Pengusaha/Tergugat dalam hal ini dilarang untuk memberikan sanksi selama dan sesudah dilakukan mogok kerja oleh karena itu syarat dikualifikasi mengundurkan diri belum terpenuhi, oleh karena itu permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi beralasan untuk dikabulkan;
- Bahwa oleh karena hubungan kerja para pihak sudah tidak harmonis lagi, maka PHK dinyatakan sah dan sudah adil kompensasi PHK dikenakan Pasal 161 ayat (3) UU No.13/2003 berupa pesangon sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan rincian sebagai berikut.

Amar putusan kasasi yang dilatar belakangi pertimbangan hukum tersebut, hakim Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi (pekerja) dan membatalkan Putusan PHI Serang.

Hakim PHI Serang berpendapat, bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha sah menurut hukum, karena berkaitan dengan surat permohonan bertemu belum dapat dinyatakan sebagai pengusaha menolak berunding, sehingga dikualifikasikan sebagai

buntutnya perundingan sebagai jalan masuk untuk melakukan aksi industrial mogok kerja. Atas hal tersebut, hakim PHI Serang menyatakan tidak sah dan berakibat hukum yang dikualifikasikan sebagai mangkir kerja. Dengan pertimbangan hukum yang berbeda, hakim Mahkamah Agung menyatakan, bahwa mogok kerja pertama yang dilakukan oleh pekerja terbukti sah, maka surat panggilan kerja yang diberikan oleh pengusaha tidak sah, karena sesuai dengan Pasal 144 UU No.13/2003. Oleh karena itu, dengan sahnya surat mogok kerja, maka pengusaha dilarang untuk memberikan sanksi (PHK) selama dan sesudah dilakukan mogok kerja, sehingga syarat dikualifikasi mengundurkan diri belum terpenuhi.

### **Keabsahan PHK yang Disebabkan oleh Mogok Kerja**

PHK menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13/2003 *jo.* UU No.11/2020, yang menyatakan; “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

PHK dapat disebabkan karena empat hal, antara lain; PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, Hubungan Kerja putus demi hukum, dan PHK oleh pengadilan (Khakim 2007b). Menurut Rao dalam Budi Santoso, berpendapat bahwa PHK timbul karena empat hal, antara lain; pertama, PHK oleh pemberi kerja, misalnya PHK karena pelanggaran tata tertib kerja dan PHK karena penutupan perusahaan; kedua, PHK oleh pekerja, misalnya pekerja mengundurkan diri (*resign*); ketiga, PHK oleh bersama pemberi kerja dan pekerja pada waktu yang telah ditetapkan, misalnya pada waktu selesainya pekerjaan seperti yang telah diperjanjikan; dan keempat, PHK oleh keadaan tertentu, misalnya kematian pekerja (Santoso 2017). Dalam hal PHK yang disebabkan karena mogok kerja dapat dilakukan oleh pengusaha atau adanya putusan pengadilan hubungan industrial.

Mogok kerja diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja untuk menuntut hak-hak normatifnya atas dasar tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha. Selain itu, mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja adalah sebagai langkah untuk memperbaiki keadaan kerja, dan hak mogok kerja adalah sebuah prinsip pekerja atau serikat pekerja untuk membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka secara sah (Santoso 2011). Budi Santoso memberikan pendapat, bahwa tindakan mogok kerja mampu mempengaruhi produktivitas perusahaan dan setidaknya dapat memaksa pihak pengusaha memberikan pertimbangan yang lebih baik terhadap suatu keluhan atau tuntutan pekerja (Santoso 2011). Menurut Sahur Ramsay, mogok kerja dapat disebabkan beberapa hal, antara lain:

1. Belum terlaksananya hubungan kemitraan di tempat kerja;
2. Kegagalan perundingan yang dilakukan oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi sebagai akibat ketiadaan hubungan komunikasi yang baik dan efektif;
3. Lamanya proses penyelesaian perselisihan perburuhan (Ramsay 2019).

Pekerja atau serikat pekerja yang melakukan mogok kerja terdiri atas dua hal, yaitu mogok kerja yang tidak sah dan mogok kerja yang sah. Mogok kerja yang tidak sah termaktub dalam Pasal 3 Kepmenakertrans No.232/2003, yang berbunyi;

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- a. Bukan akibat gagalannya perundingan;

- 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 UU No.13/2003.

Mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam bunyi pasal tersebut di atas, dapat dikualifikasikan sebagai mangkir kerja dan berakibat pada pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja. Ketentuan mangkir kerja diatur dalam Pasal 6 Kepmenakertrans No.232/2003, yang berbunyi;

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dikualifikasikan sebagai 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.

Akibat mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja yang tidak sah, pengusaha dapat untuk memberikan surat pemanggilan kerja sebanyak dua kali secara tertulis dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari. Pada tenggang waktu yang diberikan oleh pengusaha, namun apabila pekerja tidak memenuhi panggilan tersebut, maka pekerja dianggap telah melakukan pengunduran diri. Tentunya, pengunduran diri bukan merupakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha, tetapi atas dasar kemauan atau keinginan pekerja untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja. Konsep pengunduran diri yang disebabkan oleh pemanggilan untuk bekerja kembali bagi pelaku mogok kerja, berbeda halnya dengan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf I Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No.35/2021), yang menyatakan;

- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
  1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri;

Lebih lanjut, ketentuan mogok kerja yang sah diatur dalam Pasal 140 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13/2003 *jo.* UU No.11/2020, yang berbunyi;

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;

- b. Tempat mogok kerja;
- c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Selain itu, syarat mogok kerja yang sah adalah akibat gagalnya perundingan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Kepmenakertrans No.232/2003, yang berbunyi;

“Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan”.

Mogok kerja yang dilakukan secara sah dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, pengusaha tidak dapat untuk melakukan pemberian sanksi terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja. Dalam Pasal 144 UU No.13/2003 *jo.* UU No.11/2020, yang menyatakan;

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:

- a. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Sahnya mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja, pengusaha dilarang untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang berakibat merugikan hak-hak normatif pekerja. Selain itu, mogok kerja yang dilakukan dengan sah, tertib, dan damai tidak dapat untuk dihalangi. Maksud dari mogok kerja yang dihalang-halangi dijelaskan dalam penjelasan umum Pasal 143 ayat (1) UU No.13/2003 *jo.* UU No.11/2020, yang berbunyi;

Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara:

- a. Menjatuhkan hukuman;
- b. Mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
- c. Melakukan mutasi yang merugikan.

Perlindungan hukum yang terdapat dalam bunyi pasal tersebut di atas, membuktikan bahwa mogok kerja yang sah menurut peraturan perundang-undangan tidak dapat untuk dihalang-halangi sebagai upaya untuk menyampaikan pendapat atas perbedaan penafsiran dalam perjanjian kerja atau penuntutan terhadap hak-hak pekerja yang dilanggar oleh pengusaha.

### **Kesimpulan**

Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan merupakan akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan yang disebabkan karena tidak melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja. Tentunya, praktik mogok kerja dilakukan dengan mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang mogok kerja. Dengan adanya perbedaan putusan atau disparitas yang terjadi pada Putusan PHI Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan putusan kasasi mahkamah agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021



terhadap mogok kerja yang mengakibatkan PHK antara perusahaan dengan pekerja, memberikan suatu penjelasan hukum mengenai keabsahan mogok kerja yang dilakukan akibat gagalnya perundingan. Di sisi lain, perusahaan memaknai aktivitas mogok kerja sebagai tindakan *illegal* atau tidak berdasar hukum yang kemudian memberikan sanksi PHK akibat dari melakukan mogok kerja. Pada intinya, mogok kerja yang dilakukan secara sah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang mogok kerja, tidak membenarkan jika pengusaha memberikan sanksi kepada pekerja akibat tindakan melakukan mogok kerja. Sehingga, putusan kasasi mahkamah agung yang memberikan amar putusan mengabulkan telah memberikan dampak positif terhadap pemaknaan sanksi PHK terhadap pekerja yang melakukan tindakan mogok kerja.

#### Daftar Pustaka

- Adzkar, M, Arifian Nugroho, Muhammad Indra, Lesmana Dipo, and Suryo Wijoyo. 2014. 'Jaminan Hukum Mogok Kerja Di Indonesia', *Jurnal Serambi Hukum*, 08.02: 123
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. 2016a. 'KBBI Daring', *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia* <<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/disparitas>> [accessed 23 June 2022]
- — —. 2016b. 'KBBI Daring', *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia* <<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/putusan>> [accessed 23 June 2022]
- — —. 2016c. 'KBBI Daring', *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia* <<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hakim>> [accessed 23 June 2022]
- Harahap, M. Yahya. 2015. *Hukum Acara Perdata*, Kelimabela (Jakarta: Sinar Grafika)
- Khakim, Abdul. 2007a. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti)
- — —. 2007b. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, 2nd edn (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti)
- Mahmud Marzuki, Peter. 2021. *Penelitian Hukum*, 15th edn (Jakarta: KENCANA)
- Ramsay, Sahur. 2019. 'Mogok Kerja Buruh Berdampak Pemutusan Hubungan Kerja', *Justisi*, 5.2: 66-77 <<https://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/js/article/view/540>>
- S.M. Sijabat, Togar. 2016. 'Disparitas Putusan Hakim Dalam Perkara Narkotika', *Hukumonline* <<https://www.hukumonline.com/klinik/a/disparitas-putusan-hakim-dalam-perkara-narkotika-lt5705da9c9e32d>> [accessed 23 June 2022]
- Santoso, Budi. 2011. 'Pengaturan Mogok Kerja Dalam Perspektif Hukum Indonesia Dan Malaysia', *Pandecta Research Law Journal*, 6 <<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/pandecta/article/view/2328>>
- — —. 2017. 'Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi Dan Hak Asasi Manusia', *Jurnal Media Hukum*, 24.2: 115-23 <<https://doi.org/10.18196/jmh.2017.0087.115-123>>
- Sudirja, Pande, I Ketut Markeling, and I Made Pujawan. 2013. 'Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali', *Kertha Semaya*, 10: 1-5

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja  
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah  
Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan nomor register perkara: 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg  
Putusan Kasasi Mahkamah Agung dengan nomor register perkara: 1079 K/Pdt.Sus-PHI/2021