



Jurnal Multidisiplin Indonesia

Journal homepage: <https://jmi.rivierapublishing.id/>

ISSN xxxx-xxxx E-ISSN xxxx-xxxx

KAJIAN YURIDIS TENTANG MOGOK KERJA TIDAK SAH OLEH PEKERJA PT. MEKAR ARMADA JAYA

Muchammad Firza Caecar¹, Markoni²
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
firzacaesar@gmail.com

Riwayat Artikel:

Received: 03-09-2022

Revised: 09-09-2022

Accepted: 15-09-2022

Keywords: *Employment laws, Strike, Judge Considerations*

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Mogok Kerja, Pertimbangan Hakim

Abstract

Relationships that occur in the business world are inseparable from the eyes of the laws that apply in Indonesia. However, many of them exist, one of the things related to the business world, the relationship between employers and workers is about Employment. Employment development is an integral part of national development based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. This research uses a normative juridical approach, with the form of library law research, the data obtained are primary legal materials and secondary legal materials, then analyzed using a legal approach by qualitative analysis. This study aims to determine the application of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and its implementing rules for illegal work carried out by workers at PT. Mekar Armada Jaya and the judge's consideration in the Bandung District Court Decision No. 138/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo. Supreme Court Decision No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 against Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its implementing rules. The results of this study explained that the workers of PT Mekar Armada Jaya were judged according to the requirements and did not follow the correct procedures in carrying out a strike so the strike was carried out by the workers of PT Mekar Armada Jaya was categorized as an Illegal Strike. In articles 6 and 7 of the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration (Kepmenakertrans) No. 232 of 2003 concerning the Legal Consequences of an Unlawful Strike, it is stated that a strike that is carried out illegally is qualified as absenteeism. Judges in deciding a case must consider the juridical truth and philosophical and sociological truth. In principle, only decisions with permanent legal force can implement their decisions, namely court decisions that are condemnatory, because decisions have permanent legal force, in which they contain a permanent and definite legal relationship between the litigants. However, from the Supreme Court Decision No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 there

is a slight imbalance between the Judge's Decision and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower so that the balance between the positions of Employers and Workers is seen.

Abstrak

Hubungan yang terjadi dalam dunia usaha, tak luput dari kacamata hukum yang berlaku di Indonesia. Namun, diantara banyaknya peraturan yang ada, salah satu yang erat kaitannya dengan dunia usaha mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah Tentang Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dengan bentuk penelitian hukum kepustakaan, data diperoleh merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, kemudian dianalisa dengan pendekatan secara analisis kualitatif. Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelaksanaannya terhadap mogok kerja tidak sah yang dilakukan oleh pekerja PT. Mekar Armada Jaya serta pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 138/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo. Putusan Mahkamah Agung No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelaksanaannya. Hasil Penelitian ini menerangkan bahwa Para Pekerja PT Mekar Armada Jaya dinilai sesuai syarat dan tidak melakukan prosedur yang benar dalam melakukan mogok kerja, sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh Pekerja PT Mekar Armada Jaya dikategorikan sebagai Mogok Kerja Tidak Sah. Pada pasal 6 dan 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, disebutkan bahwa mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Hakim dalam memutus suatu perkara harus mempertimbangkan kebenaran yuridis, kebenaran filosofis dan sosiologis. Pada prinsipnya, hanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan putusannya, yaitu putusan pengadilan yang bersifat kondemnatoir, karena putusan telah berkekuatan hukum tetap, didalamnya mengandung hubungan hukum yang tetap dan pasti, antara pihak yang berperkara. Namun dari Putusan Mahkamah Agung No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut ada sedikit ketidakseimbangan antara Putusan Hakim dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga terlihat ketidakseimbangan antara posisi Pengusaha dan Pekerja.

Corresponding Author: Muchammad Firza Caecar

E-mail: firzacaesar@gmail.com



PENDAHULUAN

Upaya-upaya untuk mewujudkan peningkatan pertumbuhan ekonomi, melalui industrialisasi dan perdagangan perlu didukung oleh pengaturan hukum, yang dapat memberikan perlindungan bagi semua pihak yang terkait dengan kegiatan industri dunia usaha. Dalam dunia usaha, kita mengenal setidaknya ada pengusaha dan adapula pekerja. Antara pengusaha dan pekerja tersebut memiliki hubungan dan tujuannya masing-masing. Seperti yang telah diketahui bahwa sejak tahun 1945, Indonesia telah mendeklarasikan diri sebagai negara hukum. Hal ini jelas tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) yang berbunyi “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.

Hubungan yang terjadi dalam dunia usaha, tak luput dari kacamata hukum yang berlaku di Indonesia. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang (C.S.T Kansil 1986). Hukum itu sendiri terdiri dari peraturan-peraturan yang jumlahnya cukup banyak. Namun, diantara banyaknya peraturan yang ada, salah satu yang erat kaitannya dengan dunia usaha mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja, selanjutnya yang menjadi pertanyaan adalah apa yang menjadi dasar terciptanya hubungan antara pengusaha dan pekerja dan kapan itu terjadi. Pada dasarnya, hubungan antara pengusaha dan pekerja biasa disebut hubungan kerja, yang terjadi setelah diadakan perjanjian antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dan memberikan upah. Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/para pemberi kerja dengan para pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja (Asri Wijayanti, 2009).

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan ini jelas terarah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian integral kesejahteraan masyarakat yang menjadi tujuan penyelenggaraan negara kesejahteraan. Seiring berjalan waktu, tidak selalu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dikatakan sepenuhnya berjalan mulus. Semakin berjalannya waktu, timbul berbagai perselisihan yang terjadi. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh kadangkala terjadi karena masing-masing pihak merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan suatu perusahaan.

Mogok kerja adalah salah satu jalan yang ditempuh oleh pekerja yang merasa ketidakpuasan terhadap pengusaha dengan tujuan menghentikan proses produksi dalam perusahaan. Mogok kerja mencakup pengertian-pengertian dari 2 (dua) unsur yaitu mogok dan kerja. Mogok kerja adalah sebuah hak yang dimiliki oleh Pekerja sebagaimana tertulis dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 23 yang bunyinya : “Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”.

Sebagaimana yang terjadi di PT. Mekar Armada Jaya, Perselisihan Hubungan Industrial terjadi antara perusahaan dengan 39 orang pekerja yang melakukan mogok kerja yang dianggap tidak sah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang berakibat Pemutusan Hubungan Kerja karena dianggap menghentikan kegiatan produksi sehingga perusahaan mengalami kerugian.

Tenaga kerja adalah tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Beberapa ahli memberikan pendapat mengenai tenaga kerja, yaitu menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau *working age population* dan menurut Mulyadi Subri, tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dasar hukum tentang mogok kerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dijelaskan dalam Undang-Undang tersebut bahwa Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja itu sendiri diatur dari pasal 137-145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mogok kerja diakui secara yuridis merupakan hak pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh. Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi yang dimuat dalam pasal 1 angka 23 sebagai berikut : “Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”.

Didalam melaksanakan kegiatan aksi mogok kerja para buruh haruslah mengikuti prosedur pemogokan yang sah, dimana prosedur tersebut tercantum didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Prosedur tersebut merupakan acuan bagi buruh untuk mendapatkan keabsahaan dari kegiatan aksi mogok kerja tersebut. Sangatlah penting untuk mendapatkan keabsahaan aksi mogok kerja. Dikarenakan dengan sahnya mogok kerja buruh tersebut maka perusahaan atau pengusaha tidak dapat untuk sembarang menyatakan aksi buruh tersebut tidak sah, artinya secara tidak langsung buruh yang melakukan aksi mogok kerja mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebelumnya telah dibahas dalam pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”. Sah disini artinya adalah mengikuti prosedur yang diatur oleh Undang-Undang. Tertib dan damai disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat. Akibat gagal perundingan disini artinya adalah upaya perundingan yang dilakukan menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau Perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari.

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. Jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Sedangkan jika dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Menurut pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa apabila mogok kerja yang tidak memenuhi persyaratan mogok kerja seperti yang diuraikan diatas, maka mogok kerja tersebut tidak sah. Pada pasal 6 dan 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, disebutkan bahwa mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok tidak sah dilakukan oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja yang tidak memenuhi panggilan perusahaan untuk kembali bekerja dianggap mengundurkan diri. Apabila mogok kerja dilakukan secara tidak sah pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya berhubungan dengan keselamatan jiwa manusia dan mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

METODA PENELITIAN

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan tipe penelitian hukum dengan pola kajian yuridis-normatif. Penelitian hukum normatif diartikan sebagai penelitian dan aturan-aturan perundangan (Marzuki, 2010). Metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Untuk melengkapi penulisan ini, data yang diperoleh tidak hanya bersifat kepustakaan.

Sifat daripada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah

penelitian yang bertujuan untuk menata dan mengklasifikasi gejala-gejala yang akan digambarkan oleh penulis dengan sebanyak mungkin diusahakan mencapai kesempurnaan atas dasar bangunan permasalahan penelitian.

Pendekatan tipe penelitian hukum dengan pola kajian yuridis-normatif menggunakan Bahan Hukum Primer, Sekunder dan Tersier. Baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan dan diklasifikasikan menurut sumber dan untuk ditelaah, dikaji dan dianalisa secara komprehensif (Johnny Ibrahim, 2020). Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi kepustakaan, aturan perundang-undangan, dan artikel yang peneliti uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, dapat menghasilkan penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Mekar Armada Jaya, Perselisihan Hubungan Industrial terjadi antara perusahaan dengan 39 orang pekerja yang melakukan mogok kerja yang dianggap tidak sah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang berakibat Pemutusan Hubungan Kerja karena dianggap menghentikan kegiatan produksi sehingga perusahaan mengalami kerugian.

Sebelumnya, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 138/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 23 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut : Dalam Provisi menyatakan permohonan putusan provisi tidak dapat diterima, dalam pokok perkara (1) Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk sebagian, (2) Menyatakan mogok kerja yang dilakukan Para Penggugat adalah tidak sah, (3) Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 11 November 2015, (4) Menghukum Tergugat untuk membayarnya secara tunai dan sekaligus kompensasi atas putusnya hubungan kerja kepada Para Penggugat, berupa uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak ditambah uang kebijaksanaan, dengan jumlah total sebesar Rp. 610.549.600,00 (enam ratus sepuluh juta lima ratus empat puluh Sembilan ribu enam ratus rupiah), (5) Membebaskan segala biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 691.000,00 (enam ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah) dan (6) Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya.

Selanjutnya, terbitlah putusan Mahkamah Agung nomor 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dengan amar putusan sebagai berikut: Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi 1. Kusdiyanto, 2. Warsito, 3. Saino, 4. Sapto Joko Purnomo, 5. Eko Wahyudi, 6. Dwi Martanto, 7. Samsudin, 8. Sigit Rulianto, 9. Purwanto, 10. Suparno Ali Rokhani, 11. Kus Suryanto, 12. Suprpto, 13. Sunandar, 14. Sismono, 15. Wahyu Kurniawan, 16. Muhamad Dody Fajar, 17. Sigit Utomo, 18. Zubaidi Abdillah, 19. Syaeful Mujab, 20. Sidik, 21. Divine Insan Alaq, 22. Febrianus Fajar Jatu Nugroho, 23. Dede Munandar, 24. Udi Saehudin, 25. Ahmad Hermanto, 26. Dede Rudiana, 27. Sugeng Fajar Riyanto, 28. Muhammad Choriul Alam, 29. Lukman Ismail, 30. Joko Patriyono, 31. Heri Wahyudi, 32. Yadi, 33. Sopyanur, 34. Undang Rahmat, 35. Hadi Suherman, 36. Iman Saepulloh, 37. Ahmad Kholik Jaelani, 38. Subur, 39. Dendy Oktafiano tersebut dan Menghukum Para Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan yang pada tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Di dalam melakukan aksi mogok kerja, para pekerja/buruh tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap ketertiban umum. Arti ketertiban umum yang dimaksud ialah tidak membahayakan keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan, masyarakat, fasilitas umum. Ada beberapa aturan mogok kerja yang merupakan aturan normatif sebagai berikut :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
3. UU No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.
4. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Aksasi Manusia.

Selain poin-poin diatas, mogok kerja baru dapat dilakukan apabila syarat-syarat mogok kerja yang diatur dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah terpenuhi, sebagai berikut :

1. Para pekerja/buruh telah melakukan upaya perundingan dengan pengusaha. Arti nya mogok kerja hanya dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, jadi buruh tidak bisa serta-merta mengancam dan melaksanakan mogok kerja tanpa adanya upaya perundingan bipartit sebagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Permintaan berunding telah ditolak oleh pengusaha. Artinya ketika para buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha sebanyak dua kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja, tetapi pengusaha tidak mau melakukan perundingan maka dapat dikualifikasikan gagalnya perundingan.
3. Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat minimal 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan.
4. Didalam pemberitahuan tersebut dijabarkan dengan jelas mengenai waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulaidan diakhiri mogok kerja, tempat lokasi mogok kerja, alasan dan sebab mogok kerja. Tanda tangan penanggung jawab mogok kerja.
5. Pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit, harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal musyawarah dalam perundingan bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar, diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tersebut di atas tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama tersebut, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Berdasarkan fakta dilapangan, telah dilakukan perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja, namun tidak menemukan kata sepakat yang mengakibatkan terjadinya mogok kerja. Pekerja yang melakukan mogok kerja dilakukan pemanggilan secara tertulis dan patut oleh Perusahaan agar kembali masuk bekerja. Namun berdasarkan fakta dilapangan, panggilan tersebut hanya dipasang pada mading Perusahaan dan tidak diberikan kepada Pekerja atau Serikat Pekerja sebagai perwakilan, sehingga panggilan tersebut tidak termasuk sebagai panggilan yang patut.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh. Penyelesaian

melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, pada saat ini penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan UU ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan karyawan atau serikat karyawan. Tahun 2005 Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mulai berlaku di Indonesia. PHI merupakan peradilan khusus yang berada di Pengadilan Negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus, yaitu perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari perkara-perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perseisihan antar serikat pekerja. Hukum yang digunakan pada PHI pada umumnya hukum acara yang digunakan pada peradilan umum, seperti dalam HIR untuk Jawa-Madura dan terkadang menggunakan Rv jika tidak didapati pada HIR atau Rbg. Namun dalam penyelesaian sengketa atau perselisihan Hubungan Industrial, terdapat beberapa hukum acara khusus yang tidak didapati pada HIR, Rbg, maupun Rv. Demikian pula sebelum penyelesaian sengketa hubungan industrial ini diajukan ke PHI (penyelesaian litigasi) wajib terlebih dahulu diselesaikan secara non-litigasi, baik melalui konsiliasi atau mediasi. Tanpa ditempuh proses non litigasi, maka perselisihan hubungan industrial tidak dapat ditangani oleh Hakim PHI. Dan masih banyak lagi kekhususan-kekhususan yang tidak dikenal pada proses perkara perdata konvensional.

Menurut ajaran Gustav Radburch, suatu putusan hendaknya memuat unsur kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan juga keadilan (*gerechtigkeith*). Mendasarkan pada ajaran tersebut, terlihat bahwa keadilan merupakan salah satu tujuan utama dari hukum, di samping kemanfaatan dan kepastian hukum. Pada konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hakim harus lebih jeli dalam memeriksa fakta-fakta yang ada karena adanya fakta bahwa kedudukan pekerja seringkali lebih subordinat dari pengusaha. Hakim dalam memutus perkara tidak boleh hanya membatasi diri pada teks perundang-undangan saja, namun juga memperhatikan nurani, akal sehat, kejujuran, sehingga putusan yang dihasilkan mewujudkan keadilan. Pada posisi yang demikian, hakim Pengadilan Hubungan Industrial dituntut untuk bertindak menggunakan kebijaksanaannya demi memutus perkara secara adil.

Pada praktik penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial, penerapan kekuasaan diskresi ini tentunya juga penting untuk dilakukan. Misalnya, ketika terjadi perselisihan yang timbul akibat pembayaran kompensasi uang pisah atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK yang dilakukan terhadap pekerja yang mangkir bekerja, oleh Pasal 168 UU Ketenagakerjaan diatur haruslah diberikan kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah. Besaran uang pisah telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, namun untuk uang pisah, UU Ketenagakerjaan mengamanatkan besarnya agar diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Permasalahannya, bagaimana jika kemudian besaran uang pisah ini belum diatur tersendiri dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Lantas siapa yang kemudian dapat menetapkan besarnya. Di sinilah kemudian akan muncul pentingnya peran hakim untuk menggunakan kekuasaan diskresinya, yakni menetapkan besaran uang pisah yang paling adil untuk pekerja.

Di sisi lain, terdapat kenyataan bahwa posisi pekerja dan pengusaha tidak seimbang. Tidak seperti perkara perdata biasa, perkara hubungan industrial ini diwarnai dengan kesubordinatan posisi tawar pekerja. Misalnya dalam hal terjadi perselisihan kepentingan, sebagaimana diatur dalam UU PPHI, bahwa perselisihan ini muncul karena adanya perubahan syarat-syarat kerja. Pekerja menuntut pengusaha untuk menaikkan upahnya. Pengusaha menolak tanpa alasan yang jelas, serta undangan perundingan yang dilayangkan oleh pekerja diabaikan. Terlihat bahwa pekerja sebenarnya tidak mempunyai bargaining position yang cukup kuat. Jika kemudian perselisihan ini berujung di Pengadilan Hubungan Industrial, peran hakim sangat besar untuk membantu memeriksa dan menetapkan apakah tuntutan kenaikan upah tersebut penting untuk dilakukan dan berapa besaran yang layak untuk pekerja sekaligus tidak memberatkan pengusaha. Oleh karena itu, di Pengadilan Hubungan Industrial hakim dituntut untuk bekerja ekstra dalam menyusun pertimbangan dalam putusan untuk mewujudkan keadilan bagi para pihak, terutama pekerja. Penerapan kekuasaan diskresi di Pengadilan Hubungan Industrial akan membuka kemungkinan bagi hakim untuk memutus perkaranya dengan kebijaksanaannya demi mengedepankan keadilan.

Pada konteks hakim di Pengadilan Hubungan Industrial, yang mana menangani perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, penggunaan kekuasaan diskresi ini sangat penting untuk dilakukan. Sebagaimana telah disinggung dalam bagian-bagian sebelumnya, posisi tawar pekerja dalam hubungan tersebut seringkali

subordinat, sehingga penegakan hukum yang berbasis pada keadilan sangatlah dibutuhkan dalam praktik di Pengadilan Hubungan Industrial. Secara sosiologis dan ekonomis, posisi pekerja lebih lemah dari pada pengusaha. Rawls mengemukakan bahwa ketidaksamaan di bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah atau pihak yang kurang mendapatkan kesempatan atau pihak yang mendapat kesulitan menjadi diuntungkan, diberi kesempatan yang lebih tinggi dan diringankan. Mendasarkan pada teori keadilan Rawls ini, pekerja perlu mendapat jaminan keseimbangan dan keadilan atas hubungannya dengan pengusaha. Penerapan kekuasaan diskresi oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial akan sejalan dengan prinsip-prinsip dalam teori keadilan ini.

Sebagaimana yang terjadi di PT. Mekar Armada Jaya, Perselisihan Hubungan Industrial terjadi antara perusahaan dengan 39 orang pekerja yang melakukan mogok kerja yang dianggap tidak sah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang berakibat Pemutusan Hubungan Kerja karena dianggap menghentikan kegiatan produksi sehingga perusahaan mengalami kerugian.

Dalam kasus ini, para pekerja PT. Mekar Armada Jaya mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ini yang merupakan kerugian yang didapat oleh para pekerja. Adapun kerugian-kerugian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja mendadak dan sepihak dengan alasan yang mengada-ada dan tidak sesuai prosedur hukum tersebut merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan ketidakadilan bagi Para Pekerja dan keluarganya;
- b. Tidak dibayarkannya upah Para Pekerja yang menjadi hak yuridis Para Pekerja, telah menimbulkan immaterial berupa dampak psikologis merasa terhina, tidak dihargai oleh perusahaan tempat Para Pekerja mengabdikan bertahun-tahun lamanya, dan perasaan dieksploitasi tanpa diperhatikan hak-haknya.
- c. Tidak dibayarkan upah Para Pekerja terhitung sejak 11 November 2015 yang menjadi hak yuridis Para Pekerja telah menyebabkan kerugian material ketika Para Pekerja mengeluarkan biaya-biaya pengurusan penyelesaian perselisihan, mulai dari perundingan bipartit, menghadiri persidangan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, sampai pengajuan gugatan maupun menghadiri sidang PHI di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung.

Meskipun telah ada pernyataan pemutusan hubungan kerja dari PT Mekar Armada Jaya, Para Pekerja pada tanggal 11 November 2015 masih tetap hadir dan mendatangi Perusahaan setiap hari dengan maksud ingin melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya. Namun demikian, Para Pekerja mendapat larangan dari pihak Perusahaan untuk masuk ke area perusahaan. Para Pekerja juga tidak diijinkan untuk melakukan absensi. Sejak menyatakan pemutusan hubungan kerja tersebut, Perusahaan sudah tidak lagi menjalankan kewajiban untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Para Pekerja meskipun Para Pekerja menyatakan untuk menolak Pemutusan Hubungan Kerja. Selain hak upah dan status hubungan kerja, Perusahaan juga tidak menjalankan kewajiban untuk membayar Tunjangan Hari Raya keagamaan Tahun 2015 dan 2016 kepada Para Pekerja meskipun sudah ada aturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dijalankan sepanjang proses perselisihan sedang berjalan.

Namun berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 Tahun 1994 sebagaimana telah diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 06 Tahun 2016 dan Nota Pemeriksaan Disnaker Kab. Bekasi, selama perselisihan belum ada putusan Tetap dari pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, hak pekerja harus tetap diberikan oleh Perusahaan salah satunya Hak Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2016.

Berdasarkan keterangan yang didapat dari salah satu pekerja, karena Para Pekerja tidak bekerja bukan karena kemauan dari sendiri sebagai Pekerja melainkan disebabkan tindakan Perusahaan sebagai pihak Pengusaha atau Pemberi Kerja yang tidak bersedia mempekerjakan Pekerja, maka Perusahaan dibebani kewajiban hukum untuk membayar upah selama tidak dipekerjakan sebesar 100% (seratus persen) sejak mulainya perkara ini hingga dijatuhkannya Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas perkara ini (inkracht van gewijsde).

Sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) berbunyi: “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, junto Pasal 93 ayat (2) huruf (f) berbunyi : “Apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah”, maka seharusnya Para Pekerja tetap menerima upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima Para Pekerja dari Perusahaan setiap bulannya terhitung dari sejak dihentikannya gaji/upah Para Pekerja sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

Hal ini sangat berbanding terbalik dengan apa yang Penulis temukan di lapangan, bahwasannya Berdasarkan fakta dilapangan, telah dilakukan perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja, namun tidak menemukan kata sepakat yang mengakibatkan terjadinya mogok kerja. Akan tetapi Majelis Hakim menyatakan sama sekali tidak terdapat perundingan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja. Sehingga mogok kerja tersebut dinyatakan tidak sah oleh Majelis Hakim. Majelis hakim menyatakan mogok kerja yang dilakukan oleh Pekerja adalah tidak sah. Berdasarkan KEPMENAKERTRANS No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, akibat dari mogok kerja yang tidak sah adalah Pekerja dianggap mangkir dan Perusahaan hanya diwajibkan membayar Uang Pisah terhadap Pekerja yang mangkir. Namun Majelis Hakim memutuskan Perusahaan untuk membayar Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Pekerja.

Antara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan upaya banding ataupun kasasi, sehingga putusan tersebut dapat segera dilaksanakan. Sedangkan untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diupayakan kembali untuk banding ataupun kasasi ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Putusan pengadilan hubungan industrial tentang perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan berarti tidak dapat dieksekusi. Putusan tersebut dapat dieksekusi apabila tidak dimintakan upaya hukum kasasi oleh pihak yang kalah karena apabila putusan tersebut tidak dimintakan upaya kasasi maka putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, namun

apabila 11 putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut telah dimintakan upaya hukum kasasi maka harus menunggu putusan hakim kasasi terlebih dahulu karena putusan kasasi merupakan putusan yang sudah berkekuatan hukum yang tetap barulah dapat dimohonkannya pelaksanaan eksekusi putusan tersebut.

Dari kasus ini, Penulis mengemukakan pendapat yang sedikit berbeda dengan putusan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Disatu sisi, Penulis tidak sependapat perihal Majelis hakim yang menyatakan mogok kerja yang dilakukan oleh Pekerja adalah tidak sah. Berdasarkan KEPMENAKERTRANS No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, akibat dari mogok kerja yang tidak sah adalah Pekerja dianggap mangkir dan Perusahaan hanya diwajibkan membayar Uang Pisah terhadap Pekerja yang mangkir. Namun Majelis Hakim memutuskan Perusahaan untuk membayar Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Pekerja.

Tujuan pihak-pihak yang berperkara menyerahkan perkara, khususnya perkara perdata kepada pengadilan adalah untuk menyelesaikan permasalahan secara tuntas dan menemukan kepastian hukum melalui putusan pengadilan. Pada prinsipnya, hanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan putusannya, yaitu putusan pengadilan yang bersifat kondemnatoir, karena putusan telah berkekuatan hukum tetap, didalamnya mengandung hubungan hukum yang tetap dan pasti, antara pihak yang berperkara. Namun, Penulis berpendapat, dari Putusan Mahkamah Agung No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut ada sedikit ketidakseimbangan antara Putusan Hakim dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Misalnya, ketika terjadi perselisihan yang timbul akibat pembayaran kompensasi uang pisah atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK yang dilakukan terhadap pekerja yang mangkir bekerja, oleh Pasal 168 UU Ketenagakerjaan diatur haruslah diberikan kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah. Besaran uang pisah telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, namun untuk uang pisah, UU Ketenagakerjaan mengamanatkan besarnya agar diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Permasalahannya, bagaimana jika kemudian besaran uang pisah ini belum diatur tersendiri dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Lantas siapa yang kemudian dapat menetapkan besarnya. Di sinilah kemudian akan muncul pentingnya peran hakim untuk menggunakan kekuasaan diskresinya, yakni menetapkan besaran uang pisah yang paling adil untuk pekerja.

Penulis menyadari memang dalam hubungan yang terjadi antara Pengusaha dan Para Pekerja terdapat ketidakseimbangan. Oleh sebab itu, perkara hubungan industrial ini diwarnai dengan kesubordinatan posisi tawar pekerja. Misalnya dalam hal terjadi perselisihan kepentingan seperti kasus ini, terlihat bahwa pekerja sebenarnya tidak mempunyai bargaining position yang cukup kuat. Jika kemudian perselisihan ini berujung di Pengadilan Hubungan Industrial, peran hakim sangat besar untuk membantu memeriksa dan menetapkan apakah tuntutan Para Pekerja tersebut penting untuk diterima dan berapa besaran yang layak untuk pekerja sekaligus tidak memberatkan pengusaha dalam menentukan hak Pekerja yang seharusnya diberikan oleh Pengusaha karena Hakim dinilai memutus perkaranya dengan kebijaksanaannya demi mengedepankan keadilan, baik untuk Para Pekerja dan Pengusaha.

Suatu putusan hakim merupakan suatu pernyataan yang dibuat secara tertulis oleh

hakim sebagai pejabat Negara yang diberi wewenang untuk itu yang diucapkan dimuka persidangan sesuai dengan perundangan yang ada yang menjadi hukum bagi para pihak yang mengandung perintah kepada suatu pihak supaya melakukan suatu perbuatan atau supaya jangan melakukan suatu perbuatan yang harus ditaati, karenanya, Putusan Hakim berakibat hukum bagi Para Pekerja dan Pengusaha. Para Pekerja dan Pengusaha diwajibkan untuk menjalankan isi Putusan tersebut, sedangkan Para Pekerja harus menerima Putusan tersebut walaupun dirasa tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh mereka. Pelaksanaan putusan (eksekusi) yang dilakukan oleh pihak yang berwenang sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh ketua Pengadilan, dalam praktiknya tidak semuanya berjalan dengan lancar. Pasti banyak hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan putusan (eksekusi) tersebut yang ditemui dilapangan. Pelaksanaan eksekusi itu sendiri tidak mudah untuk dilaksanakan, maka sebab itu tidak menutup kemungkinan bahwa dalam pelaksanaannya nantinya ditemukan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan eksekusi tersebut tidak dapat dilaksanakan.

KESIMPULAN

Beranjak dari permasalahan yang diketengahkan dalam penelitian ini dan analisa yang telah dilakukan, penelitian ini sampai pada kesimpulan seperti di bawah ini: 1. Keterkaitan antara pekerja dengan perusahaan dimulai dengan adanya hubungan kerja, biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun secara lisan. Hubungan Hukum tersebut bijaknya disikapi dengan baik. Namum seringkali terdapat perselisihan yang berkahir dengan Mogok Kerja. Dalam pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Sah disini artinya adalah mengikuti prosedur yang diatur oleh Undang-Undang. Tertib dan damai disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat. Menurut pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa apabila mogok kerja yang tidak memenuhi persyaratan mogok kerja, maka mogok kerja tersebut tidak sah.

Para Pekerja PT Mekar Armada Jaya dinilai sesuai syarat dan tidak melakukan prosedur yang benar dalam melakukan mogok kerja, sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh Pekerja PT Mekar Armada Jaya dikategorikan sebagai Mogok Kerja Tidak Sah. Pada pasal 6 dan 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, disebutkan bahwa mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. 2. Hakim dalam memutus suatu perkara harus mempertimbangkan kebenaran yuridis, kebenaran filosofis dan sosiologis. Kebenaran yuridis artinya landasan hukum yang dipakai apakah telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Kebenaran filosofis artinya hakim harus mempertimbangkan sisi keadilan apakah hakim telah berbuat dan bertindak yang seadil-adilnya dalam memutuskan suatu perkara. Pertimbangan sosiologis artinya hakim juga harus mempertimbangkan apakah putusannya akan berakibat buruk dan berdampak di masyarakat dengan kata lain bahwa seorang hakim harus membuat keputusan yang adil dan bijaksana dengan mempertimbangkan dampak hukum dan dampak yang terjadi dalam masyarakat

karena Tujuan pihak-pihak yang berperkara menyerahkan perkara, khususnya perkara perdata kepada pengadilan adalah untuk menyelesaikan permasalahan secara tuntas dan menemukan kepastian hukum melalui putusan pengadilan. Pada prinsipnya, hanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan putusannya, yaitu putusan pengadilan yang bersifat kondemnatoir, karena putusan telah berkekuatan hukum tetap, didalamnya mengandung hubungan hukum yang tetap dan pasti, antara pihak yang berperkara.

Namun dari Putusan Mahkamah Agung No. 632 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut ada sedikit ketidakseimbangan antara Putusan Hakim dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga terlihat ketidakseimbangan antara posisi Pengusaha dan Pekerja. Akan tetapi, Para Pekerja dan Pengusaha diwajibkan untuk menjalankan isi Putusan tersebut dan Para Pekerja harus menerima Putusan tersebut walaupun dirasa tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdul Khakim, Aspek hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial (antara peraturan dan pelaksanaan), Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2015.
- Achmad Ali, Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis), Jakarta: Gunung Agung, 2002.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Ahmad Rifai, Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Aloysius Uwiyono, Asas-asas Hukum Perburuhan. Cetakan ke-2, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Andari Yurikosari, Pokok-pokok Pikiran Mengenai Usulan Tentang Pengaturan Mogok Kerja, Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan, 2018.
- Ansori, Abdul Gafur, Filsafat Hukum sejarah, aliran dan pemaknaan, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada, 2006
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009.
- Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: Rajawali Press, 1998.
- , Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, , cet. 4, 2002.
- Bayu Setiawan, Penerapan Hukum Progresif Oleh Hakim Untuk Mewujudkan Keadilan Substantif Transedensi, Jakarta : Kosmik Hukum, 2018.
- Burhanuddin Hasan & Harinanto Sugiono, Hukum Acara dan Praktik Peradilan Perdata, Bogor : Ghalia Indonesia, 2015.
- C.S.T Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, 1986.
- Danang Sunyoto, Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.
- Fajar Sugianto, Muh. Jufri Ahmad, Leny Eka Novitayangningsih, Hukum

- Ketenagakerjaan Indonesia, Surabaya: R.A.De.Rozarie, 2018.
- Fence M. Wuntu, *Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011.
- H. Zaeni Asyhadi dan Arief Rachman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 2016.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1999
- Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Manullang E.fernando M, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, Jakarta : KOMPAS, 2007
- Maria SW Sumardjono, *Bahan Kuliah Metodologi Penelitian Hukum*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada, 2014
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mustofa Wildan Suyuthi, *Kode Etik Hakim, Edisi Kedua*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013.
- Mukti Fajar Nur Dewata, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta:Kencana Pranada Media Group, 2008.
- , *Penelitian Hukum, Cetakan ke-7*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Cetakan Keempat, Yogyakarta, 2009.
- Rendy Saputra, *Kedudukan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Omstandigheden) Dalam Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press,2019.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- R. Soeroso, *Yurisprudensi Hukum Acara Perdata, Bagian ke-6*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012
- Salim HS, Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Soerjono Soekanto, *Penegakkan Hukum*, Bandung:Binacipta, 1999.
- , *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, cet. 3, 2007.
- , *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- , *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta : Liberty, 2002.
- Suroso, *Ekonomi Produksi*, Bandung : Lubung Agung, 2004.
- Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 1991
- Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Peraturan Perundang-Undangan:**
 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Print.
 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Print.
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun2003 Nomor 39, TambahanLembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279). Print.
 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, TambahanLembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).Print.
 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang *Cipta Kerja*. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, TambahanLembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573). Print.
 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021

Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

Skripsi/Tesis:

Jovania Hardisa, SH, 2018, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT SRIREJEKI PERDANA STEEL (STUDI KASUS PUTUSAN PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 74/2014/PHI-BDG JO PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 58/PDT.SUS-PHI/2015)", Magister Ilmu Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara.

LD Agung Indodewo, 2018, "Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT GERMAN CENTER INDONESIA Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Sumber Internet/Jurnal:

Moh. Mahfud MD, Penegakan Hukum Dan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bahan pada Acara Seminar Nasional "Saatnya Hati Nurani Bicara" yang diselenggarakan oleh DPP Partai HANURA. Mahkamah Konstitusi Jakarta.

Mhd Taufiqurrahman, Kedudukan Diskresi Pejabat Pemerintahan, Jurnal Retentum No 1 Vol 1 Agustus 2019

<https://www.mahkamahagung.go.id/id/tugas-pokok-dan-fungsi>

<https://tirta.id/mengenal-penelitian-kualitatif-pengertian-dan-metode-analisis-f9vh>

<http://layanan.hukum.uns.ac.id/>

<http://repository.uma.ac.id/>

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=20&cad=\>

<http://repository.untag-sby.ac.id/>

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/mogok-kerja>

<https://nasional.kompas.com/read/2022>

<https://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU>

<https://heylawedu.id/blog/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>

<https://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf>

<https://perpustakaan.mahkamahagung.go.id/>