

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH DI PT ADYAWINSA STAMPING INDUSTRIES (STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg jo. PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 740K/Pdt.Sus-PHI/2015)

Muhamad Abas,¹ Yuniar Rahmatiar,² Wahyu Mulyandaru.³

Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

²yuniar.rahmatiar@ubpkarawang.ac.id

³hk18.wahyumulyandaru@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas, ada batas dan ketentuan yang mengaturnya, yaitu dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Adapun permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini adalah risalah perundingan yang menjadi dasar mogok kerja di PT Adyawinsa Stamping Industries, dan akibat hukum mogok kerja tidak sah yang dilakukan pekerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menitik beratkan kepada data kepustakaan. Hasil penelitian penulis adalah putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg jo. Mahkamah Agung nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015, memutuskan para pekerja/buruh PT. Adyawinsa Stamping Industries yang melakukan mogok kerja tidak sah karena bukan akibat gagalnya perundingan yang dinyatakan bersama dalam risalah perundingan sehingga berakibat dilakukan pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Pertimbangan hakim dalam memutus perkara tersebut mempertimbangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 232 tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah.

Kata Kunci : Risalah Perundingan, Mogok Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

ANALYSIS OF MINUTES OF NEGOTIATION ON TERMINATION OF EMPLOYEE RELATIONSHIP (PHK) DUE TO ILLEGAL WORK STRIKES AT PT ADYAWINSA STAMPING INDUSTRIES

ABSTRACT

Strikes are workers' actions that are planned and carried out jointly and/or by trade unions to stop or slow down work. Strikes are a basic right owned by workers/ laborers and trade unions/ labor unions. Strikes cannot be carried out freely, there are limits and provisions that regulate them, namely they are carried out legally, orderly and peacefully as a result of negotiations. The problems raised in this study are the minutes of negotiations which are the basis for the strike at PT Adyawinsa Stamping Industries, and the legal consequences of an illegal strike by workers. In this study, the author uses a normative juridical approach, namely a method that focuses on library data. The results of the author's research are the decision of the Industrial Relations Court number 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg jo. The Supreme Court number 740K/Pdt.Sus-PHI/2015, decided that the workers/laborers of PT. Adyawinsa Stamping Industries who went on strike were not due to the failure of collectively stated negotiations, which resulted in termination of employment due to self-qualification. The judge's consideration in deciding the case took into account Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Decree of the Minister of Manpower No. 232 of 2003 concerning the Legal Consequences of an Illegal Strike.

PENDAHULUAN

Pengusaha dan Pekerja adalah komponen penting untuk menggerakkan perusahaan. pengusaha memiliki tugas dan fungsi memimpin atau memajemen perusahaan, sedangkan pekerja memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan. Peran pengusaha dan pekerja dan pengusaha menjadi satu dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah “hubungan antara pengusaha dengan

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”¹ Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha dimulai sejak adanya perjanjian kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

¹ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No.39 Tahun 2003. TLN No.5314), Pasal 1

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

(PKWTT), sehingga masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban.

Hubungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk memajukan atau meningkatkan produktivitas perusahaan, namun seringkali terdapat masalah yang muncul serta menguji hubungan kerja yang terjalin baik tersebut yang dapat dapat berdampak pada retaknya hubungan kerja tersebut, sehingga menimbulkan terjadinya perselisihan atau sengketa antara pekerja dengan pengusaha.

Perselisihan yang telah terjadi antara pekerja dan pengusaha tersebut tentunya perlu diredam sehingga tidak berlarut-larut. Sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian secara non litigasi dan secara litigasi. Para pihak sebelum menempuh penyelesaian melalui litigasi, diwajibkan terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan melalui jalur non litigasi yang dimulai dari perundingan bipartit yang diharapkan menghasilkan win-win solution.

Perundingan bipartit termasuk sebagai tahapan awal dan wajib

diupayakan sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan masalah. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.² Musyawarah pada hakikatnya adalah proses atau kegiatan saling mendengar dengan sikap saling menerima pendapat dan keinginan yang didasarkan atas kesukarelaan antara para pihak.³

Apabila perundingan bipartit berhasil menyelesaikan perselisihan, segala hal yang disepakati kemudian dituangkan dalam risalah perundingan sebagai perjanjian bersama yang menjadi dasar pelaksanaan segala hal yang disepakati dalam perundingan bipartit. Hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat .⁴

² Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 31 tahun 2008, tentang *Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, Pasal 1

³ H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 62

⁴ *Op,Cit* Permenaker No. 31 tahun 2008

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- I. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- II. Tanggal dan tempat perundingan;
- III. Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
- IV. Pendapat para pihak;
- V. Kesimpulan atau hasil perundingan;
- VI. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Perjanjian bersama keberadaannya dikaji dalam asas hukum asas kebebasan berkontrak sesuai ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dikemukakan bahwa semua kontrak perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan untuk menentukan klausul-klausul perjanjian pada tahap pracontractual dan tahap contractual yang ditujukan pada perdamaian. Hal ini mengingat kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan

sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati.⁵

Untuk menentukan apakah kedua belah pihak telah melaksanakan kewajibannya memenuhi isi perjanjian, ukurannya didasarkan pada “kepatutan” atau telah melaksanakan kewajibannya menurut yang “sepatutnya” serasi dan layak menurut semestinya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah mereka setuju bersama.⁶

Risalah perundingan bipartit yang menjadi dasar pekerja PT Adyawinsa Stamping Industries melakukan mogok kerja ditemukan dalam perkara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 dimana dalam putusan tersebut Para Tergugat adalah bagian dari pekerja yang berjumlah 208 orang yang meminta kepada

⁵ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesulitan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 198

⁶ [Muhamad Abas dkk, https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/issue/view/135](https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/issue/view/135), diakses tanggal 4 April 2022 pukul 20.00 WIB

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

Manajemen sebagai Penggugat agar seluruh pekerja kontrak (PKWT) di PT Adyawinsa Stamping Industries diangkat atau dialihkan menjadi pekerja tetap (PKWTT).

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dilakukan oleh Penggugat dengan melakukan perundingan bipartite dengan mengundang seluruh Serikat Pekerja yang tercatat di PT Adyawinsa Stamping Industries sebagai perwakilan seluruh pekerja yang terdiri dari Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SP AMK FSPMI), Serikat Pekerja Mandiri (SKM), Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Elektronik Mesin Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SP LEM SPSI) dan perwakilan pekerja non-serikat. Para Tergugat yang tergabung dalam PUK SP AMK FSPMI hanya mewakili 208 orang pekerja atau kurang lebih 20% dari seluruh pekerja, sedangkan PUK SP LEM SPSI, SKM dan pekerja non-serikat mewakili 1100 orang pekerja atau kurang lebih 80% dari seluruh

pekerja PT Adyawinsa Stamping Industries yang berjumlah 1300 orang pekerja.

Hasil perundingan bipartit dengan seluruh Serikat Pekerja untuk membahas perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap adalah Penggugat, SKM, PUK SP LEM SPSI, dan perwakilan pekerja non-serikat yang mewakili 80% pekerja menyetujui bahwa pegangkatan pekerja tetap dengan masa kerja lebih dari 3 tahun akan dilaksanakan secara bertahap mulai tanggal 01 Juli sampai dengan 24 Juli 2013, akan tetapi pihak Para Tergugat yang menjadi anggota PUK SP AMK FSPMI masih tidak sepatutnya dan memilih walk out dari perundingan dan tidak menandatangani risalah perundingan. Risalah perundingan tersebut yang dijadikan dasar pekerja yang tergabung dalam SP AMK FSPMI untuk melakukan mogok kerja akibat gagalnya perundingan.

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

dari gagalnya perundingan.⁷ Sesuai dengan Kepmenakertrans No. 232 tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah menyebutkan, “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”.⁸

Menurut penulis, berdasarkan fakta-fakta hukum dan ketentuan hukum tentang akibat hukum mogok kerja tidak sah, maka terbukti pekerja yang tergabung dalam PUK SPAMK FSPMI telah melakukan mogok kerja

tidak sah karena bukan akibat gagalnya perundingan yang dinyatakan dan ditandatangani bersama pada risalah perundingan. Selanjutnya mogok kerja yang tidak sesuai ketentuan tersebut, dianggap sebagai mogok kerja tidak sah. Akibat hukum mogok kerja tidak sah dapat dikualifikasikan sebagai mangkir dan dianggap mengundurkan diri setelah mendapatkan panggilan bekerja 2 (dua) kali berturut-turut secara patut dan tertulis.

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana risalah perundingan bipartite yang menjadi dasar mogok kerja di PT Adyawinsa Stamping Industries?
2. Apa akibat hukum mogok kerja tidak sah yang dilakukan oleh pekerja PT Adyawinsa Stamping Industries berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normative, karena data utama yang

⁷ *Op. Cit.*, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (LN No.39 Tahun 2003. TLN No.5314), Pasal 137

⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 232 tahun 2003 tentang *Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah*, pasal 4

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan, dan data penunjang adalah sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik. Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis sebuah fakta dan karakteristik suatu objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari bahan hukum primer merupakan merupakan bahan hukum yang bersifat

otoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hukum, bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku, teks laporan, penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan kritik para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-undangan dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori yang membuat opini hukum, monograp-monograp, deklarasi-deklarasi, dan situs-situs internet, dan bahan hukum tersier yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

merujuk UUTK, "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat."⁹. Berdasarkan Permenakertrans No 31 tahun 2008, setiap terjadi

PEMBAHASAN

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi khususnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha mengenai persoalan hak, kepentingan, maupun pemutusan hubungan kerja, sebagaimana

⁹ Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (LN No. 6 Tahun 2004 TLN No.4356), Pasal 2

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase”.¹⁰

Berikut tahapan perundingan bipartit yang dengan Permenakertrans No. 31 tahun 2008, Perundingan Bipartit dibagi menjadi tiga tahap sebagai berikut: ¹¹

- i. Tahap sebelum perundingan dilakukan persiapan:
 - a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya.
 - b. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;

- c. Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
- d. Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
- e. Dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
- f. Dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.

- ii. Tahap perundingan:

¹⁰ *Op. Cit*, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 31 tahun 2008 tentang *Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit*, Pasal 2

¹¹ *Ibid*, Permenakertrans No 31 tahun 2008, pasal 4

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- a. Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- b. Belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
- c. Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
- d. Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- e. Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- f. Setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
- g. Setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;
- h. Hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) nama lengkap dan alamat para pihak;
 - 2) tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 - 4) pendapat para pihak;
 - 5) kesimpulan atau hasil perundingan;
 - 6) tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
- i. Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani;

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- iii. Tahap setelah selesai perundingan:
- a. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
 - b. Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Manajemen dengan pekerja yang tergabung dalam PUK SPAMK FSPMI di PT Adyawinsa Stamping Industries tentang perubahan status karyawan PKWT menjadi PKWTT. Hal ini dikarenakan pemberlakuan PKWT di PT ASI dilakukan terus menerus selama lebih dari ketentuan. Sesuai dengan UU No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:¹²
- i. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - ii. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

¹² *Op. Cit*, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (LN No.39 Tahun 2003. TLN No.5314), Pasal 59

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- iii. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - iv. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - v. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - vi. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - vii. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - viii. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- Penulis menganalisa bahwa awal perselisihan hubungan industrial ini disebabkan karena kesalahan dari pihak manajemen PT ASI yang memberlakukan PKWT secara terus menerus sehingga pihak PUK SP AMK FSPMI melaporkan kepada bagian pengawasan Disnaker untuk melakukan pemeriksaan ke PT ASI. Hasil pemeriksaan adalah Nota Pemeriksaan Disnaker Nomor 566/2470/BPKK/2013, yang menyebutkan bahwa di PT ASI terdapat 763 tenaga kerja dengan status PKWT yang jenis pekerjaan dilakukan secara terus menerus, yaitu pada Divisi Produksi maupun kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan Maka PKWT tidak sesuai dengan ketentuan UUTK Pasal 59, maka demi hukum status berubah menjadi PKWTT.
- Selanjutnya manajemen PT ASI menganggap bahwa perusahaan bergerak di bidang jasa dan tidak menjual produk

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

secara langsung kepada masyarakat, sehingga mengirimkan surat Jawaban Nota Pemeriksaan kepada Disnaker, No. 67/ADW-ASI/VI/2013, yang menerangkan bahwa PT ASI bergerak di bidang pekerjaan yang berdasarkan Job Order yang telah ditentukan jumlahnya dan jangka waktunya dan atau produk baru, sehingga memenuhi syarat diberlakukan status PKWT, kan tetapi tidak ada respon dari Disnaker.

Kemudian Disnaker Karawang kembali mengeluarkan Surat Nota Penjelasan Nomor 566/2469/BPKK/2013 kepada seluruh Ketua Serikat PT ASI (PUK SPAMK FSPMI, SKM, PUK SP LEM SPSI), menjelaskan terkait perubahan status ke 763 tenaga kerja PKWT pada Nota Pemeriksaan tersebut agar dibicarakan secara Bipartit antara para pekerja/serikat pekerja dengan Manajemen. Hal ini ditindaklanjuti oleh pihak PUK SPAMK FSPMI dengan mengirimkan surat undangan ke Manajemen untuk pertemuan membahas teknis pelaksanaan isi Nota Penjelasan dari Disnaker tersebut.

Sesuai dengan isi Nota Penjelasan Disnaker bahwa untuk membahas isi Nota Pemeriksaan Nomor

566/2470/BPKK/2013 agar dibicarakan secara Bipartit antara para pekerja/serikat pekerja dengan Manajemen. Perundingan Bipartit sesuai dengan undangan dari SP AMK FSPMI dilaksanakan pada tanggal 20 Juni 2013, pihak manajemen mengundang seluruh Pengurus serikat pekerja di PT ASI (PUK SPAMK FSPMI, SKM, PUK SP LEM SPSI), akan tetap pihak PUK SPAMK FSPMI tidak hadir pada perundingan Bipartit tersebut. Pada minute meeting (risalah perundingan) disepakati dan ditandatangani bersama antara pihak Manajemen, SKM dan PUK SP LEM SPSI sebagai berikut :

- i. Sesuai dengan undangan dari Manajemen PT ASI tanggal 19 Juni 2013 kepada serikat pekerja di PT ASI (FSPMI, SKM dan SPSI) tentang pembahasan pembentukan LKS Bipartit, dikarenakan salah satu serikat pekerja (FSPMI) tidak hadir, maka pihak manajemen dengan wakil serikat (SKM dan SPSI) sepakat untuk menjadwalkan ulang pertemuan sampai dengan seluruh serikat PT ASI (FSPMI, SKM, SPSI dan Non Serikat) dapat hadir.
- ii. Pihak Manajemen akan mengundang seluruh serikat pekerja

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

dengan beberapa alternative tanggal 24 Juni pukul 15.00 atau menunggu kabar dari serikat pekerja PT ASI.

Penulis menganalisa bahwa minute meeting (risalah perundingan) tersebut, pihak PUK SP AMK FSPMI tidak ada itikad baik untuk hadir karena terdapat perbedaan persepsi tentang bipartite antara pihak Manajemen dengan PUK SPAMK FSPMI. Menurut Manajemen, sesuai dengan Permenakertrans No 31 tahun 2008, Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan¹³. . Frasa kata “Pekerja/Buruh” adalah seluruh pekerja di PT ASI, dan frasa kata “Serikat Pekerja/Serikat Buruh” adalah seluruh serikat pekerja yang terdaftar di PT ASI yang mewakili seluruh pekerja, yaitu terdiri dari PUK SPAMK FSPMI yang mewakili kurang lebih 208 (18%) pekerja saja, melainkan juga berasal dari SKM dan PUK SPLEM SPSI yang mewakili 617 (56%) pekerja, sedangkan Non

Serikat yang mewakili kurang lebih 275 (25%) pekerja. Sedangkan PUK SP AMK FSPMI berpendapat bahwa Bipartit dapat dilakukan hanya antara PUK FSPMI dengan Manajemen saja tanpa melibatkan serikat pekerja lainnya, dengan tuntutan agar Manajemen menjalankan isi Nota Pemeriksaan, yaitu merubah seluruh karyawan dengan status PKWT menjadi PKWTT, artinya seluruh pekerja yang bukan termasuk anggotanya. Kemudian pada tanggal 21 Juni 2013, PC AMK FSPMI mengirimkan surat Pemberitahuan Unjuk Rasa di lingkungan PT ASI (Adyawinsa Group) tertanggal 20 Juni 2013, dengan alasan pihak Perusahaan tidak menjalankan Nota Pemeriksaan yang telah dikeluarkan oleh Disnaker.

Sebagai tindak lanjut dari minute meeting (risalah perundingan) sebelumnya, maka pada tanggal 24 Juni 2013, pihak Manajemen mengundang kembali seluruh perwakilan serikat pekerja yang ada di PT ASI (PUK FSPMI, SKM, PUK SP LEM SPSI). Dalam pertemuan ini seluruh serikat pekerja hadir dan menyepakati sebagai berikut :

- i. Manajemen memutuskan akan mengangkat karyawan PKWT > 3 tahun per 1 Juli 2013.

¹³ *Op. Cit*, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 31 tahun 2008, *tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*, pasal 1

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- ii. SPSI dan SKM bersepakat untuk karyawan dengan masa kerja 2-3 tahun diangkat berdasarkan penilaian kinerja oleh Department Head masing-masing.
- iii. FSPMI memutuskan untuk tidak sepakat atas point 1 dan 2.
- iv. FSPMI berpendapat bahwa pertemuan hari ini tidak tercapai kesepakatan terkait isi nota pemeriksaan Disnaker.
- v. Pihak SPSI dan SKM sepakat atas point 1.
- vi. Masing-masing pihak sepakat pembentukan LKS Bipartit.

Pada minute meeting (risalah perundingan) Bipartit tersebut, ditandatangani oleh seluruh pihak (Manajemen, SP AMK FSPMI, SKM dan SP LEM SPSI). Terlihat bahwa PUK SP AMK FSPMI menyatakan tidak sepakat. Terdapat itikad dari PUK SPAMK FSPMI untuk melakukan mogok kerja dengan dasar tidak tercapai kesepakatan atau dead lock yang dinyatakan dan ditandatangani pada minute meeting (risalah perundingan) tersebut. Pihak manajemen kembali menjelaskan bahwa PUK SP AMK FSPMI menyatakan tidak sepakat yang mewakili 30% dari total pekerja,

sedangkan pihak Manajemen, SKM dan PUK SP LEM SPSI menyatakan sepakat yang mewakili 80% dari total pekerja. Seharusnya PUK SP AMK FSPMI mengikuti kesepakatan lebih dari 50+1 dari total pekerja.

Pada tanggal 25 Juni 2013, Manajemen PT ASI mengirimkan surat kepada Disnaker No. 69/ADW-ASI/VI/2013, perihal Pemberitahuan tentang rentetan pelaksanaan dalam upaya menjalankan Nota Pemeriksaan sesuai dengan Nota Penjelasan, yaitu dibicarakan dengan cara Bipartit sesuai dengan amanah UUTK, Kemudian dibalas oleh Disnaker dengan mengirimkan surat Nota Peringatan ke 2 kepada PT ASI dengan No. 566/3116/BPKK/2013, yang menjelaskan bahwa Manajemen PT ASI belum memberikan tanggapan pelaksanaan Nota Pemeriksaan yang intinya perubahan status karyawan PKWT. Kemudian pada tanggal 01 Juli 2013, Manajemen PT ASI menanggapi Nota Pemeriksaan ke 2 dengan mengirimkan surat ke Disnaker No. 68/ADW-ASI/VII/2013, bahwa Manajemen PT ASI tetap berupaya menjalankan Nota Pemeriksaan dengan Bipartit dan menyampaikan ketidaksanggupan atas

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

perubahan PKWT menjadi PKWTT seluruh karyawan PT ASI dikarenakan kondisi perusahaan. Penulis berpendapat bahwa Pihak Disnaker berat sebelah dan tidak bijak didalam penyelesaian masalah tersebut, karena ada itikad baik dari manajemen untuk menjelaskan pendapat dari perusahaan beserta proses penyelesaian perselisihan melalui bipartite sesuai dengan isi Nota Penjelasan, akan tetapi tidak ditanggapi.

Pada tanggal 02 Juli 2013, Sesuai dengan point 6 minute meeting (risalah perundingan) sebelumnya yaitu masing-masing pihak sepakat pembentukan LKS Bipartit, maka pihak Manajemen mengundang kembali seluruh serikat pekerja di PT ASI (SP AMK FSPMI, SKM dan SP LEM SPSI), dengan kesepakatan yang dituangkan ke dalam minute meeting sebagai berikut :

- i. Pelaksanaan pengangkatan karyawan PKWT >3 tahun (sesuai dengan minute meeting sebelumnya s/d tanggal 24 Juli 2013. Akan tetapi tanggal efektif adalah 1 Juli 2013 (otomatis).
- ii. Untuk karyawan dengan masa 2-3 tahun, mekanisme evaluasi status

akan dilakukan oleh Dept Head, HRD, SKM dan SPSI.

- iii. SKM dan SPSI sepakat atas poin 1 dan 2.
- iv. FSPMI tidak sepakat karena tidak sesuai dengan nota pemeriksaan ke 2.
- v. Dalam rangka pembentukan LKS Bipartit, maka masing-masing serikat pekerja memberikan verifikasi data.
- vi. Pihak SKM dan SPSI sepakat Point 5.

Perundingan bipartite tersebut telah terjadi kesepakatan yang ditandatangani pihak Manajemen, SKM dan PUK SPLEM SPSI, sedangkan pihak PUK SP AMK FSPMI masih tidak sepakat. Pada *Minute meeting* (risalah perundingan) ditandatangani bersama oleh pihak Manajemen, SKM dan PUK SPLEM SPSI, sedangkan pihak PUK SP AMK FSPMI memilih *walk out* dari pertemuan serta tidak menandatangani *minute meeting* (risalah perundingan). Menurut penulis, seharusnya pihak PUK SPAMK FSPMI menandatangani *Minute meeting* (risalah perundingan) tersebut seperti pada *Minute meeting* (risalah perundingan) tanggal 20 Juni 2013 dan 24 Juni 2013 sebelumnya,

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

sesuai dengan ketentuan Permenaker No. 31 tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit, sesuai dengan isi dari Nota Penjelasan Disnaker. Pihak PUK SPAMK FSPMI berpendapat bahwa manajemen PT ASI tidak melaksanakan isi Nota Pemeriksaan yaitu PKWT berubah demi hukum menjadi PKWTT, akan tetapi mengesampingkan isi dari Nota Penjelasan Disnaker yaitu agar dibicarakan secara bipartit.

Seharusnya pihak PUK SPAMK FSPMI (sebagai Para Tergugat) menjalankan kesepakatan yang telah dibuat yang telah disetujui oleh mayoritas karyawan/pekerja sebanyak 80% dari seluruh pekerja yang tergabung dalam PUK SP LEM SPSI dan SKM termasuk pekerja non-serikat (tidak menjadi anggota serikat), namun kesepakatan itu ditolak oleh Para Tergugat. Manajemen (sebagai Penggugat) tidak pernah bersepakat dan menandatangani risalah perundingan yang menyatakan bahwa perundingan menemui jalan buntu atau “*dead lock*” dan Penggugat masih membuka diri untuk berunding, Berdasarkan pada Kepmenkertrans No 232 tahun 2003, menyebutkan: “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 perundingan¹⁴. Adanya perundingan yang menyatakan perundingan menemui jalan buntu (*dead lock*) adalah bukti mutlak untuk mengetahui apakah mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat sah atau tidak.

Minute meeting (risalah perundingan) tanggal 02 Juli 2013 yang tidak ditandatangani oleh pihak PUK SPAMK FSPMI tersebut yang akhirnya menjadi dasar mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja yang menjadi anggota PUK SPAMK FSPMI mulai tanggal 30 Juli 2013 sampai dengan 29 April 2014 (9

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi No. 232 tahun 2003 tentang *Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah*, pasal 4

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

bulan) akibat tidak tercapainya kesepakatan atau gagalnya perundingan karena mengalami jalan buntu, dan tambahan 3 point yang mana tidak pernah dirundingkan dalam pertemuan-pertemuan sebelumnya.

Pada tanggal 19 Juli 2013, PUK SPAMK FSPMI mengirimkan Surat Pemberitahuan Mogok Kerja nomor No. 002/A/PUKSPAMK-FSPMI PT ASI/VII/2013, dengan alasan dan sebab mogok sebagai berikut :

- i. Tidak tercapainya kesepakatan atau gagalnya perundingan karena mengalami jalan buntu mengenai isi Nota Pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Karawang No. 566/2468/BPKK/2013 antara Serikat Pekerja SPAMK FSPMI PT Adyawinsa Stamping Industries dengan Pengusaha PT Adyawinsa Stamping Industries.
- ii. Ter-PHK nya 132 orang atas nama Mulyana dan kawan-kawan
- iii. Pengusaha memberikan :
 - a. Tunjangan tetap keluarga
 - b. Tunjangan tetap perumahan

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No : SE-

07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah, Peraturan Daerah (PERDA) No. 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum

- iv. Pengusaha memberikan jaminan pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih baik dari standar Jamsostek.

Berdasarkan UUTK, mogok kerja yang dilakukan oleh PUK SPAMK SPMI sesuai dengan Surat Pemberitahuan Mogok Kerja tersebut diatas dikategorikan mogok kerja yang tidak sah karena bukan akibat gagalnya perundingan. Prosedur mogok kerja sesuai dengan UUTK adalah sebagai berikut :¹⁵

- i. 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.

¹⁵ *Op. Cit*, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (LN No.39 Tahun 2003. TLN No.5314), Pasal 140

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- ii. 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.
- iii. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- iv. Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- Secara prosedur, Surat Pemberitahuan Mogok Kerja yang dilakukan PUK SP AMK FSPMI telah memenuhi aturan UUTK Pasal 140, terkecuali ayat 2 huruf (c), alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja yaitu bukan akibat gagalnya perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu (dead lock) karena ada pihak SKM dan SP LEM SPSI menyatakan sepakat dan menandatangani minute meeting (risalah perundingan), sedangkan hanya pihak PUK SPAMK FSPMI yang tidak sepakat dan tidak menandatangani minute meeting (risalah perundingan). Disamping itu ditambah alasan lainnya yang tidak termasuk pokok bahasan pada perundingan.
- Atas mogok kerja yang dikategorikan tidak sah tersebut,

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

Manajemen PT ASI menanggapi surat Pemberitahuan Mogok Kerja kepada PUK SP AMK FSPMI, yang ditembuskan kepada Bupati dan Disnaker, menerangkan bahwa rencana mogok kerja yang akan dilakukan oleh PUK SP AMK FSPMI adalah dikategorikan tidak sah sesuai Kepmenakertrans No 232 tahun 2003, dikarenakan bukan akibat gagalannya perundingan/perundingan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan. Artinya di dalam minute meeting (risalah perundingan) tanggal 24 Juni dan 02 Juli 2013 tidak disepakati dan dinyatakan bersama oleh para pihak tentang gagalannya perundingan/jalan buntu dikarenakan ada 3 pihak yang sepakat yaitu Manajemen, SKM dan PUK SP LEM SPSI (hasil verifikasi jumlah keanggotaan 617, lebih besar dari FSPMI), dan hanya 1 pihak yang tidak sepakat yaitu SP AMK FSPMI.

Kemudian Manajemen PT ASI menyampaikan Pemberitahuan tentang Panggilan Masuk Kerja ke 1 kepada 217 karyawan yang melakukan mogok kerja di lingkungan PT ASI, dan panggilan masuk kerja ke 2 kepada karyawan yang masih melakukan mogok kerja di lingkungan PT ASI secara patut dan tertulis, disamping

itu Manajemen PT ASI mengirimkan surat panggilan tersebut melalui Pos ke alamat rumah karyawan mogok sesuai dengan data di perusahaan, akan tetapi sebanyak 208 pekerja yang tergabung dalam PUK SPAMK FSPMI tidak memenuhi panggilan tersebut, sehingga dikategorikan mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan Kepmenakertrans No 232 tahun 2003:¹⁶

- i. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- ii. 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.
- iii. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Manajemen PT ASI mengirimkan surat perihal Pemberitahuan ke Disnaker bahwa panggilan kerja yang sudah

¹⁶ *Op. Cit*, Kepmenakertrans No 232 tahun 2003, pasal 6

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

disampaikan kepada karyawan mogok sebanyak 2 kali tidak direspon, maka Manajemen PT ASI memberlakukan ketentuan akibat hukum mogok tidak sah sesuai dengan Kepmen 232/Men/2003, yaitu dianggap mengundurkan diri. Manajemen PT ASI mengirimkan surat perihal Pemberitahuan ke Disnaker bahwa panggilan kerja yang sudah disampaikan kepada karyawan mogok sebanyak 2 kali tidak direspon, maka Manajemen PT ASI memberlakukan ketentuan akibat hukum mogok tidak sah sesuai dengan Kepmen 232/Men/2003, yaitu dianggap mengundurkan diri.

Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg, dimana Pihak Pengugat, yaitu

- i. PT. ADYAWINSA STAMPING INDUSTRIES, yang diwakili oleh Direktur Ny. Christine Lediwaty, berkedudukan di Jalan Surotokunto Nomor 109, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Laode M. Sabur, S.H,M.H, dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Office Tower ITC Cempaka Mas, 7th Floor #8B, Jalan Letjend. Soeprapto,

Jakarta Pusat 10640, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 September 2015;

- ii. HASANUDIN bin KASNEN, bertempat tinggal di Dusun Simargalih Rt. 05 RW. 01, Desa/Kelurahan Parung Mulya, Kecamatan Ciampel, Kabupaten/Kota Karawang;

Sedangkan lawan dalam perkara ini yang merupakan para Tergugat, diantaranya :

- i. Hendi Puspiyardi, bertempat tinggal di Warung Bambu RT/RW. 02/01, Desa/Kelurahan Warung Bambu, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten/Kota Karawang,
- ii. Sudarto, bertempat tinggal di Dusun Kalijaya RT/RW. 08/03, Desa/Kelurahan Puseur Jaya, Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten/Kota Karawang,
- iii. Yayasan Supriyatna, bertempat tinggal di Kampung Buni Asih RT/RW. 01/06, Desa/Kelurahan Cikarang Kota, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten/Kota Bekasi,
- iv. Ifan Firmansyah, bertempat tinggal di Sukamaju RT/RW. 10/03, Desa/Kelurahan Warung Bambu,

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

Kecamatan Karawang Timur,
Kabupaten/Kota Karawang,
v. Doglas Aritonang, bertempat tinggal
di Cikarang Selatan RT/RW
001/004 Desa/Kelurahan Pasir Sari,
Kecamatan Cikarang Selatan,
Kabupaten/Kota Bekasi.

Salah satu pertimbangan putusan majelis hakim adalah berdasarkan pertimbangan dan fakta hukum, Majelis Hakim berkesimpulan pemogokan kerja yang dilakukan oleh para Tergugat beserta anggotanya yang tergabung dalam FSPMI yang dilakukan dari tanggal 30 Juli 2013 s.d 29 April 2014 adalah : pemogokan kerja yang tidak sah karena karena bukan sebagai akibat gagalnya perundingan/perundingan mengalami jalan buntu, karena hasil bipartit : "tidak mencatat adanya peristiwa hukum yang dinyatakan oleh pihak perusahaan dan pihak SPSI, SKM sebagai suatu kegagalan perundingan yang mengalami kebuntuan kecuali dinyatakan oleh FSPMI dan tidak ditanda tangani oleh pihak Penggugat dan SKM, serta SPSI"

Disamping itu, mogok kerja yang dilakukan oleh Tergugat yang menjadi anggota PUK SP AMK FSPMI mulai tanggal 30 Juli 2013 sampai dengan 29

April 2014 (9 bulan), artinya adanya rencana yang bertujuan ingin merugikan Penggugat, bukan untuk mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang ada dan tidak mempunyai itikad baik, Padahal Penggugat telah mengingatkan kepada Para Tergugat bahwa mogok kerja yang dilakukannya adalah mogok kerja tidak sah, sebab bukan karena gagalnya perundingan atau bukan karena perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan sebagaimana yang diatur Kepmenakertrans No 232 tahun 2003.

Menurut pertimbangan Majelis Hakim, bahwa surat-surat yang dikeluarkan oleh Disnaker yaitu Nota Pemeriksaan, Nota Penjelasan dan Nota Peringatan, hanya mengakomodir serikat pekerja FSPMI cacat hukum dan tidak dapat dijadikan acuan oleh para Tergugat dalam melakukan tindakan pemogokan kerja. Sehingga berdasarkan fakta-fakta hukum dan ketentuan hukum tentang akibat hukum mogok kerja tidak sah, terbukti Para Tergugat telah melakukan mogok kerja tidak sah dan Para Tergugat tidak masuk kerja setelah dipanggil masuk kerja dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari,

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

maka secara hukum dianggap mengundurkan diri, maka secara hukum pula telah putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat.

Dalam putusan 96/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg, Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan tuntutan provisi Penggugat untuk seluruhnya:¹⁷

- i. Menyatakan mogok kerja yang dilakukan oleh para Tergugat adalah tidak sah ;
- ii. Menyatakan para Tergugat dikualifikasi mangkir dan dianggap mengundurkan diri sebagai akibat melakukan mogok kerja tidak sah;
- iii. Menyatakan para Tergugat dikualifikasi mangkir dan dianggap mengundurkan diri sebagai akibat melakukan mogok kerja tidak sah ;

Berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung diucapkan dengan hadirnya Para Tergugat pada tanggal 10 Agustus 2015 terhadap putusan tersebut, kemudian Tergugat I, II, III, V, VI mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Agustus 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi

Nomor 83/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 7 September 2015, dalam memori kasasi yang telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 8 September 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 17 September 2015.

Upaya hukum banding dilakukan oleh Para Tergugat di tingkat Kasasi tidak dapat diterima oleh Hakim Mahkamah Agung. Pada Putusan Kasasi Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :¹⁸

- i. Bahwa Putusan *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung)

¹⁷ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No 96/Pdt.Sus-PHI/2015/Perihal Upaya Hukum Tingkat Pertama, FSPMI, 17 Januari 2015, hal 10

¹⁸ Putusan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 Perihal Kasasi, FSPMI, 8 Agustus 2015, hal 15

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

- sudah tepat dan benar, karena *Judex Factii* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dan putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang;
- ii. Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Pemohon Kasasi adalah tidak sah karena bertentangan dengan Pasal 138, 140 dan 142 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - iii. Bahwa setelah mogok kerja Para Pemohon Kasasi juga tidak masuk kerja walaupun sudah dipanggil kerja dua kali, oleh karenanya dikualifisir sebagai mangkir kerja.
 - iv. Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, majelis hakim pada tingkat Kasasi Mahkamah

Agung, dalam perkara ini memutus perkara ini dengan amar yang berbunyi :¹⁹

- i. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. Hendi Puspipayadi, 2. Sudarto, 3. Yayat Supriyatna, 4. Ifan Firmansyah dan 5. Doglas Aritonang tersebut;
- ii. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

PENUTUP

Kesimpulan

Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase. Perundingan bipartit termasuk sebagai tahapan awal dan wajib diupayakan sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan masalah. Sesuai dengan Permenakertrans No. 31 tahun 2008, jika perundingan bipartite tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan ke dalam risalah perundingan yang ditandatangani oleh para pihak, apabila

¹⁹ *Ibid*, Putusan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 Perihal Kasasi, FSPMI, 8 Agustus 2015, hal 15

ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu (deadlock) juga harus dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan dan ditandatangani bersama.

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sesuai Kepmenakertrans No. 232 tahun 2003, gagalnya perundingan harus dinyatakan dan ditandatangani bersama di risalah perundingan. Mogok kerja bukan akibat gagalnya perundingan dikategorikan mogok kerja tidak sah dan akibat hukumnya adalah dikualifikasikan mengundurkan diri setelah 2 kali panggilan bekerja secara patut dan tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, 2017
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian*

Kerja, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, LN No.39 Tahun 2003. TLN No.5314

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LN No. 6 Tahun 2004 TLN No.4356

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 31 tahun 2008, tentang *Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 232 tahun 2003 tentang *Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah*

C. Sumber Lainnya

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No 96/Pdt.Sus-PHI/2015/Perihal Upaya Hukum Tingkat Pertama, FSPMI, 17 Januari 2015

**ANALISIS RISALAH PERUNDINGAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH :**

Wahyu Mulyandaru, M. Abas, Yuniar R.

Putusan Mahkamah Agung Nomor

740K/Pdt.Sus-PHI/2015 Perihal

Kasasi, FSPMI, 8 Agustus 2015

Muhamad Abas dkk, Analisis

Pelaksanaan Perjanjian Jam

Kerja Antara Perusahaan Dengan

Pekerja Di Pt. Plasindo Lestari

Dihubungkan Dengan Pasal 77

Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan,

[https://journal.ubpkarawang.ac.i](https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/issue/view/135)

[d/index.php/JustisiJurnalIlmuHu](https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/issue/view/135)

[kum/issue/view/135](https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/issue/view/135), diakses

tanggal 4 April 2022 pukul 20.00

WIB