

BAB III

KASUS MOGOK KERJA TIDAK SAH

A. CONTOH KASUS MOGOK KERJA TIDAK SAH

1. Kasus Mogok Kerja Tidak Sah Yang Dilakukan Pekerja maskapai PT. Lion Air

Lion Air melakukan pemutusan hubungan kerja pada 18 pilotnya pada Agustus 2016 lalu. Pemutusan hubungan kerja ini sebagai buntut dari keputusan para pilot yang menolak menerbangkan pesawat pada 10 Mei 2016 silam. Kasus ini diawali dari para pilot yang mengeluhkan masalah uang transportasi yang seharusnya sudah diberikan pihak perusahaan sejak pekan lalu telat ditransfer dan penghitungan BPJS tidak sesuai dengan yang ada dalam data. "Pihak manajemen beranggapan, keputusan kami (menolak menerbangkan pesawat pada 10 Mei 2016) telah menimbulkan kerugian cukup besar bagi maskapai, dan segera setelah kejadian itu para pilot tidak lagi diberikan jadwal terbang tanpa alasan yang jelas, sampai akhirnya kami menerima surat pemecatan pada Agustus 2016 lalu," tutur Eki.

Manajemen Lion Air kala itu sempat melaporkan bekas pilotnya ke Bareskrim Mabes Polri atas tuduhan sabotase dan pencemaran nama baik. Pihak Lion Air juga mewajibkan mereka membayar ganti rugi karena dianggap telah melakukan wanprestasi terhadap Lion Air. Kedua belah pihak saling menggugat. Persoalan ini pun akhirnya berujung di pengadilan karena 18 mantan pilot Lion Air menolak membayar ganti rugi. Lion Air menggugat mereka secara perdata ke

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada akhir tahun lalu, dengan gugatan wanprestasi.

Eki dan rekan-rekannya juga memutuskan untuk menggugat Lion Air ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) DKI Jakarta. hubungan ketenagakerjaan yang ada antara perusahaan dan pilot diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Belum adanya keputusan yang bisa memenuhi kepuasan di antara 2 belah pihak tersebut menyebabkan kasus ini terus berlanjut.

2. Kasus Mogok Kerja Tidak Sah Yang Di Lakukan Oleh Pekerja PT.

Semadam

Managemen perusahaan perkebunan PT Semadam menilai mogok kerja yang dilakukan pekerjanya selama sembilan hari pada Agustus lalu tidak sah, dan secara hukum telah dikualifikasikan bahwa 68 pekerja ini mengundurkan diri secara sepihak. Demikian disampaikan Manager PT Semadam, Rusli, didampingi kuasa hukum perusahaan dan staf direksi dari managemen PT Seumadam Medan, Yusuf, dalam konferensi pers di Aceh Tamiang, Minggu (16/9/2018). Konferensi pers ini dilakukan terkait tuntutan 68 pekerja yang dipecat dan sampai saat ini masih memperjuangkan agar mereka dipekerjakan kembali di perusahaan tersebut, karena mereka menilai pemecatan tersebut tidak sesuai aturan hukum.

Manager PT Semadam, Rusli mencoba meluruskan bahwa terkait permasalahan mogok kerja yang dilakukan karyawan PT Semadam, yakni pada 15 Agustus 2018, sebanyak 110 orang karyawan PT semadam yang tergabung dalam

PUK SPPPP-SPSI PT Semadam, melakukan mogok kerja dengan tuntutan agar ketua PUK SPP-SPSI PT Semadam yang di-PHK, dipekerjakan kembali.

Sementara, Manajemen PT Semadam membantah telah melakukan PHK terhadap Asri Masyur karena alasan meninggalkan tanggungjawabnya sebagai pekerja, dan berangkat ke Banda Aceh untuk memenuhi panggilan negara dalam hal memberikan keterangan sebagai saksi di pengadilan. Faktanya, Asri Masyur sebelumnya telah mendapat surat peringatan ketiga, karena yang bersangkutan melakukan kesalahan dengan memanipulasi data absensi. “Terkait kepergian yang bersangkutan ke Banda Aceh hanya inisiatif sendiri, karena majelis hakim tidak pernah memanggil yang bersangkutan sebagai saksi,” ujar Rusli. Selanjutnya, pada awal mogok kerja tanggal 16 Agustus, administrator kebun PT Semadam sudah menemui peserta mogok kerja untuk menyampaikan keputusan manajemen terkait Asri Masyur, dan meminta pekerja kembali bekerja dan menyerahkan permasalahan PHK Asri Masyur ini kepada proses hukum. “Karena tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan hukum pasal 140 Jo pasal 142 UU nomor 13 tahun 2003, mogok kerja tersebut tidak sah dan dikualifikasikan sebagai tindakan mangkir kerja,” ungkap Rusli.

Selanjutnya, pada 20 Agustus, PT Semadam menyampaikan surat panggilan pertama untuk masuk kerja terhadap 96 karyawan yang masih mogok kerja, dari total 110 orang yang melakukan mogok sebelumnya. Sedangkan 14 orang saat itu sudah kembali masuk kerja. Kemudian, dilanjutkan dengan surat panggilan kedua pada 24 Agustus. Namun tidak ada satupun dari 96 karyawan itu yang mengindahkan kedua panggilan tersebut. Hal ini diduga karena PUK SPPPP-SPSI

PT Semadam pun melayangkan surat keberatan terhadap panggilan masuk kerja pada 21 Agustus, dengan alasan mogok kerja tersebut sah, sehingga mogok kerja tersebut berlanjut sampai 27 Agustus dimana para pekerja menggelar aksi unjuk rasa ke kantor bupati setempat. Dengan demikian, pada 28 Agustus, sebanyak 96 karyawan yang melakukan mogok kerja secara ilegal itu dikualifikasikan sebagai sikap mengundurkan diri sepihak oleh pekerja, karena mereka mangkir kerja selama sembilan hari berturut-turut.⁶⁴⁾

B. PERBANDINGAN KASUS MOGOK KERJA

1. Kasus Mogok Kerja Sah Yang Di Lakukan Oleh Pekerja PT. Freeport Indonesia

PT Freeport Indonesia (PT FI) dituntut mengembalikan hak-hak pekerjaannya yang dirumahkan (furlough) dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melakukan aksi mogok kerja. Aksi mogok kerja yang dilakukan oleh ribuan karyawan PT FI dinyatakan sah dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kuasa hukum karyawan mogok kerja PT FI dari Kantor Hukum dan HAM, Lokataru, Nurkholis Hidayat mengatakan, ada perkembangan signifikan dalam kasus sengketa ketenagakerjaan antara PT FI dan para pekerjaannya. Pada 12 September 2018, Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Papua dalam laporan penyelesaian kasus ini menyatakan bahwa aksi mogok kerja karyawan PT FI yang dilakukan sejak Mei 2017 adalah sah dan sesuai dengan UU

⁶⁴ Artikel ini telah tayang di serambinews.com dengan judul PT Semadam: Mogok Pekerja tidak Sah, <https://aceh.tribunnews.com/2018/09/17/pt-semadam-mogok-pekerja-tidak-sah>.

Ketenagakerjaan. Karena itu, PHK yang dilakukan PT FI terhadap karyawan mogok kerja, tidak sah. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Mimika, Papua pada 20 September 2018, juga mengeluarkan Anjuran Perselisihan PHK bagi 73 pekerja PT Freeport Indonesia yang dirumahkan dan di-PHK agar dipekerjakan kembali.

"Dengan adanya dua rekomendasi ini maka seluruh hak-hak pekerja yang tidak dibayarkan dan tertunda selama ini harus diberikan," kata Nurkholis saat konferensi pers di kantor Lokataru Foundation Jakarta, Selasa (30/10/2018). Ikut mendampingi Nurkholis, perwakilan dari Trade Union Right Center Andy Akbar, Pengurus Cabang SPSI Kabupaten Mimika Tripuspital, dan perwakilan dari Konfederasi Serikat Nasional Rizal Assalam.

Dua dokumen rekomendasi itu semakin menguatkan posisi karyawan mogok kerja PT Freeport Indonesia. Sebelumnya, mereka telah mengantongi dua rekomendasi dari Komnas HAM dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Pada 2017, Komnas HAM telah mengeluarkan merekomendasikan kepada PT Freeport untuk mempekerjakan kembali para pekerja yang dirumahkan dan di-PHK karena melakukan mogok kerja Sementara.

Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) pada 31 Agustus 2017 menyimpulkan belum ada PHK terhadap para pekerja PT FI. Dengan demikian, tindakan PT Freeport Indonesia menonaktifkan BPJS para pekerja adalah pelanggaran terhadap sejumlah ketentuan dalam UU Sistem Jaminan Nasional dan UU BPJS Kesehatan."PT Freeport wajib menghormati pemogokan tersebut karena

hal itu diatur dalam Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Segala tindakan yang dilakukan manajemen PT Freeport Indonesia seperti skorsing, PHK, dan memaksa pekerja menerima uang kebijakan perusahaan harus dianggap melawan hukum," ujar Nurkholis. Pengurus Cabang SPSI Kabupaten Mimika, Tripuspital mengungkapkan hingga saat ini aksi mogok kerja terus berlanjut. "Kami telah mengajukan surat pemberitahuan mogok kerja ke-19 ke Disnakertrans," katanya. Berdasarkan data Lokataru, saat sekitar 7.000an karyawan mogok kerja. Dari jumlah itu, 3.000 orang adalah karyawan PT FI dan sisanya adalah pekerja perusahaan kontraktor yang bekerja sama dengan PT Freeport Indonesia.

Perwakilan dari Trade Union Right Center, Andy Akbar menambahkan, anjuran yang dikeluarkan oleh dua lembaga pemerintah di Papua harus dimaknai sebagai perintah kepada PT Freeport Indonesia. Karena itu, PT FI harus menindaklanjutinya dengan membatalkan keputusan PHK sepihak dan merumahkan karyawan mogok kerja. "Yang harus dipahami di sini adalah PT Freeport harus tunduk pada aturan hukum di Indonesia," katanya. Nurkholis kembali menambahkan bahwa pihaknya sedang menunggu rekomendasi dari Komnas HAM yang menyatakan bahwa mogok kerja karyawan adalah tindakan sah. Jika PT Freeport Indonesia tidak menindaklanjuti keputusan dan anjuran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Papua dan Disnakertrans Mimika, maka para pekerja Freeport Indonesia akan mendatangi Istana Negara untuk mendesak pemerintahan Jokowi segera menyelesaikan kasus ini.

BAB IV

PERTANGGUNGJAWABAN PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK

KERJA TIDAK SAH

A. PERTANGGUNGJAWABAN PEKERJA PT. LION AIR & PT. SEMADAM AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH.

Mogok kerja (*strike*) adalah tindakan pekerja/buruh yang di rencanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/ atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerja (Pasal 1 angka 23 Undang – undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). secara yuridis mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Akibat keterkaitan hukum dan mogok kerja, maka dalam melakukan tindakan mogok kerja di samping wajib mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Secara Yuridis walaupun pemogokan kerja merupakan hak dasar, dalam melakukan tindakan tersebut para pihak tetap harus mentaati ketentuan perundang-undangan. dengan demikian, para pihak tidak menggunakan haknya sekehendak hati secara gegabah, mereka harus tetap memenuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. kesemuanya ini di maksudkan semata-mata agar dampak yang ditimbulkan tidak meluas dan berakibat fatal.

pemogokan kerja terbagi dua macam, yaitu mogok kerja yang berlawanan dengan hukum dan mogok yang tidak berlawanan dengan hukum. Untuk menentukan apakah mogok itu berlawanan dengan hukum atau tidak,

diukur dari tujuan dan tata caranya kesemunya harus di ukur dan didasarkan pada seberapa jauh pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja itu mentaati ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kedua kasus yang saya bahas, antara kasus PT. Lion Air dan PT. Semadam, pekerja melakukan mogok kerja yang terdapat unsur mogok kerja tidak sah, karena pada kedua kasus ini pekerja melakukan mogok kerja tidak sesuai dengan aturan di Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 140, Yang menyebutkan bahwa dalam pasal tersebut jelas yang melakukan mogok kerja dari gagalnya suatu perundingan, 7 hari sebelum melakukan mogok kerja harus ada surat pernyataan melakukan aksi mogok kerja kepada perusahaan, jika mengikuti perserikatan buruh harus ada surat resmi, tetapi dalam kasus tersebut para pekerja melalaikan aturan tersebut, di sini saya tidak menyalahkan pekerja, tetapi alangkah baiknya masalah tidak harus di selesaikan dengan masalah dan aturan yang ada di buat untuk di taati.

Dampak Kerugian Perusahaan Akibat Mogok Kerja bisa menyebabkan Kerugian materiil bagi perusahaan karena berkurangnya jam kerja buruh Berkurangnya jam kerja secara mikro menurunkan hasil produksi dan secara makro merupakan salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan ekonomi nasional, Ketidakstabilan ekonomi dan politik yang terjadi pada gilirannya mengganggu iklim investasi, Mengganggu kegiatan ekspor-impor serta Mengganggu & Merugikan Kepentingan Umum.

Kedua kasus tersebut terdapat unsur perbuatan melanggar hukum, di karenakan pekerja melakukan aksi mogok kerja tidak sesuai dengan aturan yang

ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 140, Dalam Pasal 1365 BW (*Burgerlijk Wetboek*) yang mengatur tentang perbuatan melawan hukum memegang peranan penting dalam hukum perdata, dalam pasal tersebut memuat ketentuan sebagai berikut: “setiap perbuatan melawan hukum (PMH) yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan kerugian itu mengganti kerugian”

Ganti rugi umum adalah ganti rugi yang berlaku untuk semua kasus, baik untuk kasus wanprestasi kontrak maupun kasus yang berkenaan dengan perikatan lainnya termasuk karena perbuatan melawan hukum. Disini sudah jelas perbuatan yang melanggar hukum dan merugikan perusahaan serta kepentingan umum, harus mengganti kerugian tersebut bentuk penggantian secara materiil, Ganti rugi penghukuman (*punitive damages*) merupakan suatu ganti rugi dalam jumlah besar yang melebihi dari jumlah kerugian yang sebenarnya. Besarnya jumlah ganti rugi tersebut dimaksudkan sebagai hukuman bagi si pelaku. Ganti rugi penghukuman ini layak diterapkan terhadap kasus-kasus kesengajaan yang berakibat berat dan mengganggu serta merugikan kepentingan umum. dalam kasus ini yang dapat menentukan besaran serta nominal yang di rugikan hanyalah putusan dari pengadilan.

Kasus di atas adalah aksi mogok kerja yang di lakukan oleh pekerja PT. freeport, posisi karyawan mogok kerja PT Freeport Indonesia telah mengantongi dua rekomendasi dari Komnas HAM dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Pada 2017, serta sudah memberikan surat tanda mogok kerja kepada serikat pekerja dan perusahaan. Komnas HAM telah mengeluarkan

merekomendasikan kepada PT Freeport untuk mempekerjakan kembali para pekerja yang dirumahkan dan di-PHK karena melakukan mogok kerja Sementara, Dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 140 dan Kepmen No 232 Tahun 2003 Tentang Aksi Mogok Kerja Tidak Sah.

B. KENDALA-KENDALA PERUSAHAAN MENUNTUT HAK KEPADA PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA TIDAK SAH.

Pihak pekerja/buruh maupun pihak perusahaan memiliki kedudukan yang sama di mata hukum. Jika mengutip perkataan Prof. Laica Marzuki pekerja/buruh dan perusahaan memiliki kedudukan yang sama dan sederajat karena keduanya mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja yang bersifat timbal-balik. tetapi dalam payung hukum seolah-olah tidak sejajar, pekerja seolah-olah yang selalu tertekan dan merasa dirugikan. Dalam sebuah perusahaan kendaklah antara hak dan kewajiban berjalan secara seimbang. jika karyawan berhak atas kenaikan jabatannya, maka dia berkewajiban untuk lebih baik dan lebih bermutu pekrjaanya.

Mengembangkan hidup itu ialah melalui kerja keras. Memang kewajiban pada hakikatnya adalah tugas yang harus dijalankan oleh setiap karyawan untuk mempertahankan dan membela haknya. Keadilan terletak antara hak dan kewajiban. Dapat dikatakan keadilan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Adalah tidak adil jika karyawan hanya menuntut haknya tetapi tidak menjalankan kewajibannya dengan baik sebagai seorang karyawan. maka dari itu, pandangan

terhadap kasus-kasus seperti ini jangan dari satu sudut pandang saja, tidak tercapainya hak pekerja pasti ada kendala dalam perusahaan, harusnya pekerja melihat kesalahan perusahaan dan memperbaikinya bersama demi kebaikan bersama.

kendala perusahaan dalam mengembalikan kestabilan perusahaan ketika pekerjanya melakukan mogok kerja adalah karena aturan-aturan di indonesia lebih banyak membela suatu pekerja, ini menyebabkan perusahaan kurang mendapatkan aturan hanya dengan phk semua dianggap selesai, ketika perusahaan melakukan kesalahan, pekerja berbondong dan banyaknya dukungan dari badan-badan negara untuk membela pekerja atas nama keadilan dan kesejahteraan, ketika pekerja yang salah dan melanggar aturan tidak adanya aturan yang kuat yang bisa menjeratnya, ketika pekerja tersebut di gugat, maka atas dasar hak asasi manusia yang bertindak, memang banyak kasus yang berawal dari kesalahan perusahaan, tetapi tidak sedikit juga kasus yang awal perselisihan diawali dari kesalahan pekerja.

