

**PERTANGGUNG JAWABAN PEKERJA YANG MELAKUKAN
MOGOK KERJA TIDAK SAH BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN *JUNCTO* KEPUTUSAN MENTERI
NOMOR 232 TAHUN 2003 TENTANG AKIBAT MOGOK
KERJA TIDAK SAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum

Disusun oleh :

Rivaldi Nurfikri Alghifari

41151010150070

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Dibawah Bimbingan :

H. Riyanto S. Akhmadi, S.H., M.H.



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA**

BANDUNG

2019

**THE LIABILITY OF WORKERS WHO CARRY OUT
ILLEGAL STRIKES ACCORDING OF LAW NUMBER 13 OF
2003 CONCERNING EMPLOYMENT *JUNCTO* MINISTERIAL
DECREE NUMBER 232 OF 2003 CONCERNING THE
CONSEQUENCES OF ILLEGAL STRIKES**

A RESEARCH PAPER

Submitted as Partial Fulfillment of the Requirement for Scholar Degree of Law

By:

Rivaldi Nurfikri Alghifari

41151010150070

Specificity Program: Civil Law

Supervisor:

H. Riyanto S. Akhmadi, S.H., M.H.



FACULTY OF LAW

LANGLANGBUANA UNIVERSITY

BANDUNG

2019

ABSTRAK

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. Permasalahan yang akan dibahas kali ini adalah bagaimana pertanggung jawaban pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah kepada perusahaan. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisis mogok kerja yang di lakukan PT. Lion Air, PT. Semadam dan PT.freeport, dan mengetahui kendala-kendala perusahaan dalam menuntu kerugian yang di alami akibat pekerja mogok kerja tidak sah.

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian hukum normatif dengan tujuan untuk menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan mengkaji penelitian hukum positif dalam hal ini adalah bahan hukum tertulis yaitu tentang pertanggung jawaban pekerja mogok kerja tidak sah. Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, yang merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau undang-undang yang berlaku.

Hasil penelitian skripsi ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Mogok kerja yang di lakukan oleh pekerja PT. Lion Air & PT. Semadam merupakan mogok kerja tidak sah, mogok kerja yang di lakukan oleh kedua kasus ini bertentangan dengan pasal 140 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merugikan pihak perusahaan serta pihak-pihak yang memiliki kaitannya, sesuai dengan kepmen no 232 tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak sah pasal 6 dan 7 dikulifikasikan mangkir dan mengundurkan diri. para pekerja melakukan perbuatan melawan hukum Pasal 1365 BW (Burgerlijk Wetboek) karena adanya kerugian yang di alami perusahaan. kendala-kendala yang di rasakan perusahaan menuntut hak pada pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah terkendala kurangnya aturan yang memperkuat perusahaan jika perusahaan yang mengalami kerugian, kesetaraan antara pekerja dan perusahaan tidak terlaksana ketika adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja.

Kata Kunci: Mogok Kerja Tidak Sah, Perbuatan Melawan Hukum (PMH), Ganti Rugi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

ABSTRACT

Strikes in job are a basic right to take an action. Parties must still obey the provisions of the legislation. Therefore, the parties do not exercise their rights rashly, they must completed the applicable legal guidelines. All of this is intended solely to prevent the effects caused are not widespread and fatal. The issue that will be discussed is how the liability of employees who carry out illegal strikes to the company. The purpose of this research is to analyze the strikes carried out by PT. Lion Air, PT. Semadam and PT.freeport, and to know the company's constraints in demanding losses suffered due to illegal strike workers.

The approach method used by the author in the preparation of this research paper was a normative legal research method with the purpose to analyze the problems carried out by reviewing positive legal research in this case was written legal material that was about the liability of illegal strike workers. The research specification in this research used analytical descriptive research, which is a method used to describe a condition or condition that is happening or ongoing in order to provide as much data as possible about the object of research so that it can explore things that are ideal, then analyzed based on legal theory or applicable law.

The results of this research paper can be concluded that the strike was carried out by workers of PT. Lion Air & PT. Semadam is an illegal strike, the strikes carried out by two cases are contrary to article 140 of Law No. 13 of 2003 Concerning Employment, detrimental to the company and and its related parties, according to Ministerial Decree No. 232 of 2003 Concerning the Consequences of Illegal Strike Law Articles 6 and 7 are qualified defaulters and resignations. The employees are committing acts against the law Article 1365 BW (Burgerlijk Wetboek) because of the loss suffered by the company. The obstacles experienced by the company demanding the right of employees whose go on strike illegally constrained by the lack of rules that strengthen the company if the company suffers losses, the equality between employees and the company is not implemented when there are mistakes made by employees.

Keywords: Illegal Strike in Job, Act Against the Law (PMH), Compensation, Termination of Employment (FLE)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas Rahmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung dengan judul **PERTANGGUNGJAWABAN PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA TIDAK SAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO KEPUTUSAN MENTERI NOMOR 232 TAHUN 2003 TENTANG AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH**

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat H. Riyanto S. Akhmadi, S.H., M.H selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam membimbing juga selalu memberikan semangat, perhatian, dan memberikan sumbangan pemikiran kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan maksimal.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana Bandung.

2. Ibu Dr.H. Hernawati Ras, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum
7. Bapak H. Riyanto S. Ahmadi, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Dr. H. Jafar Sidik, S.H., M.H. MKn, IArbI., selaku Dosen Wali Penulis.
9. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Kepada Syendra Fuadina, Yogi Dirgantara, Raka Adri mainata dp, andika banyu s, Rizky Wahyu P, Vit Joshua, Tenri Hajar Palisuri, Milda laila selaku teman terdekat penulis yang selalu memberikan energi positif. Tidak lupa Arnis Meilia Yang memberikan masukan-masukan serta arahan tentang ketenagakerjaan.
11. Kepada Arik Pasha Irawan, Rivan Ahmad Fauzi, Rezki Septiari, Muhammad Yondi Sulaiman, Rafli Fathir Ramadhan A, Faizal Purnama, Dan Squad PHP Yang Selalu membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan

skripsi ini, Tidak Lupa Kepada Rivandi Yoganata, Agam Putra, Ajeng Putri Rahayu, Novia Sri Rahayu Dan Fadly Romdoni Yang Memberikan Motivasi semangat dalam membuat skripsi ini.

Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar penulis yang selalu memberikan Do'a, semangat dan arahan-arahan positif, terutama kepada Ibu Hendrawati selaku orangtua yang telah memberikan cinta kasih, pengorbanan yang tidak mengenal lelah, tak lupa mengingatkan untuk beribadah dan hidup lebih bermanfaat bagi banyak orang sehingga penulis sampai di titik ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Semoga ilmu yang penulis coba sampaikan dalam skripsi ini menjadi ilmu yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Bandung, 25 September 2019

Rivaldi Nurfikri Alghifari

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK.....i

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISI.....v

BAB I PENDAHULUAN 1

A.Latar Belakang Masalah 1

B.Identifikasi Masalah..... 10

C.Tujuan Penelitian 10

D.Kegunaan Penelitian 11

E.Kerangka Pemikiran..... 11

F.Metode Penelitian..... 16

BAB II TINJAUAN TEORITIK TENTANG KETENAGAKERJAAN 21

A.Tentang Tenaga Kerja Dan Pekerja..... 21

B.Tentang Mogok Kerja..... 30

C.Mogok Kerja Tidak Sah..... 35

D.Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
E. Ganti Rugi dalam perbuatan melawan hukum.....	53
BAB III KASUS MOGOK KERJA TIDAK SAH	56
A.Contoh Kasus Mogok Kerja Tidak Sah.....	56
B.Perbandingan Kasus Mogok Kerja	59
BAB IV PERTANGGUNG JAWABAN PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA TIDAK SAH.....	62
A.Pertanggung Jawaban Pekerja PT. Lion Air & PT. Semadam Akibat Mogok Kerja Tidak Sah.	62
B.Kendala-Kendala Perusahaan Menuntut Hak Kepada Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja Tidak Sah.	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A.Kesimpulan.....	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiakan dirinya sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaan-Nya. Bekerja merupakan hak bagi setiap manusia dewasa sebagai upaya untuk menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan yang lainnya.¹⁾ Begitu pentingnya bekerja atau pekerjaan bagi kehidupan manusia hingga kompetisi untuk merebutkannya sangat ketat, bahkan tidak sedikit di antaranya yang terpaksa ditempuh dengan cara-cara yang melanggar norma-norma agama dan hukum yang berlaku, seperti untuk mendapatkan pekerjaan, seseorang menempuhnya dengan cara menyuap atau menjual harga diri.

Vitalnya persoalan pekerjaan itu dapat dikaitkan dengan tanggung jawab pekerja yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya, tetapi juga untuk kepentingan atau kelangsungan hidup banyak pihak, seperti ada anak, istri dan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja terutama dalam

¹⁾ Baharuddin Lopa, *Al-Qur'an dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta, 1996., hlm. 92.

pekerjaan yang berkaitan dengan keselamatan jiwa dan harta seseorang untuk kelangsungan kehidupannya.²⁾

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang membedakan antara pekerja dan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”

Pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang berkerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Minimal berumur 15 Tahun (Pasal 69). Sedangkan pengertian pekerja atau buruh adalah ”setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang–Undang No. 13 Tahun 2003), (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang–Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Jadi, pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.³⁾ Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun

²⁾ Suratman, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019, hlm.3.

³⁾ *Ibid*, hlm.35.

tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Dengan demikian, manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kemiskinan merupakan salah satu bentuk penyakit dan gambaran mentalitas rakyat Indonesia yang disebabkan kurang memiliki etos kerja inilah yang mengakibatkan sulitnya kehidupan rakyat bisa berubah menjadi lebih baik, di samping adanya perlakuan yang kurang adil dan memanusiakan dari pihak lain yang mengakibatkan kondisi ini bisa terjadi.⁴⁾ Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dan memanusiakan dari tempat kerjanya atau pekerjaannya. Sebab kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan atau pemiliknya. Banyak sekali masalah atau kasus perselisihan antara pekerja atau buruh dan pihak perusahaan yang sebagian besar pokok permasalahannya adalah ketidakpuasan dalam bekerja. Serikat kerja mengadakan demo mogok kerja menuntut kenaikan gaji dan tunjangan lainnya merupakan suatu permasalahan yang umumnya sering terjadi di perusahaan-perusahaan besar saat ini.

⁴⁾ Khilad R. Fatma, *Tantangan Dunia Kerja di Indonesia*, Jakarta: Bentang Media, 2004, hlm 4

Prinsipnya mogok kerja merupakan hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai di sini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.⁵⁾

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 dapat menggunakan haknya sekehendak hati secara gegabah, mereka harus tetap mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Kesemuanya ini dimaksudkan semata-mata agar dampak yang ditimbulkan tidak meluas dan berakibat fatal.⁶⁾

Sebagai akibat perselisihan, pemogokan kerja bisa terjadi, namun semua pihak hendaknya tetap berpikir jernih dan selalu beranggapan bahwa peristiwa tersebut merupakan hak yang wajar dalam dinamika hubungan ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, dengan landasan itikad baik, selayaknya semua pihak memiliki prinsip “menyelesaikan masalah, tanpa menimbulkan masalah baru yang runyam”. Paradigma dalam menyikapi setiap peselisihan hubungan industrial

⁵⁾ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung PT. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 9

⁶⁾ Suratman, *op,cit.*, hlm. 123

seperti ini harus benar-benar ditanamkan sehingga dalam menyikapi setiap perselisihan tidak sampai melakukan tindakan merusak (*destruktif*) yang berakibat menjadi perbuatan melawan hukum.⁷⁾

Bahwa 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. Beberapa hal penting yang terkait dengan mogok kerja tidak sah.⁸⁾

1. Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 139 dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mogok kerja tidak sah (Pasal 140 ayat 1).
2. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:
 - 1) Bukan akibat gagalannya perundingan; dan atau
 - 2) Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan atau
 - 3) Dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan atau
 - 4) Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c, dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga kerja Normor kep.232/Men/2003).

⁷⁾*Ibid.*

⁸⁾ Sunindhia dan Widiyanti (1988:105)

3. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia oleh pekerja atau buruh yang bertugas (Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.232/Men/2003).
4. Akibat hukum mogok kerja tidak sah:
 - 1) Sebagaimana dimaksud Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja Nomor Kep.232/Men/2003, dikualifikasikan mangkir.
 - 2) Sebagaimana dimaksud Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja Nomor kep.232/Men/2003, dikualifikasi mangkir. Apabila mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, dikualifikasikan kesalahan berat.⁹⁾

Kasus mogok kerja sedang marak terjadi saat ini, ini menimbulkan pergolakan antara pengusaha dan pekerja. Gejolak ini menyebabkan kerugian yang dialami perusahaan terutama para pekerja melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, mereka melakukan mogok kerja menuntut hak pekerja tanpa melihat dampak yang akan terjadi pada perusahaan tempat mereka bekerja dan dampak pada kepentingan-kepentingan umum lainnya.

Kasus pertama, datang dari PT. Lion Mentari Airlines beroperasi sebagai Lion Air, para pilot melakukan mogok kerja atau mangkir dikarenakan

⁹⁾ Abdul Khakim, *op.cit*, hlm.167-168.

telatnya pembayaran dan tidak akuratnya data BPJS yang diserahkan oleh pihak Lion Air, mogok kerja dilakukan serentak oleh 18 pilot yang menolak menerbangkan pesawat, dampaknya mereka diberhentikan kerja oleh Lion Air karena melakukan mogok kerja tidak sah dan tidak sesuai dengan aturan undang-undang ketenagakerjaan, dan dampaknya penumpang yang terlantar yang rugi.

kasus yang sama terjadi pada perusahaan perkebunan PT. Semadam, 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 manajemen PT Seumadam Medan 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 Mansyur 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.

Kasus mengenai mogok kerja sah yang terjadi pada PT. Freeport Indonesia (PTFI) yang memberhentikan para karyawan yang melakukan aksi mogok sejak 1 Mei 2017 lalu. Per 15 Mei 2017, menurut catatan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Perumahan Rakyat (Disnakertrans PR) Kabupaten Mimika sudah 840 pekerja PT. Freeport Indonesia yang di PHK. 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 pekerjanya. 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 Ketenagakerjaan..

Mogok kerja tidak sah dalam dua kasus dan satu kasus mogok kerja sah di atas menjadi contoh bahwa di negara Indonesia ini masih banyak orang yang melakukan tindakan yang melanggar aturan dan merugikan orang lain. Mogok kerja yang dilakukan tersebut adalah bentuk protes ketidaknyamanan atau hilangnya hak perkerja yang dilakukan oleh perusahaan. Sebuah aksi protes yang dilakukan tidak sesuai aturan yang menyebabkan para pekerja di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dampak yang ditimbulkanyapun bisa sangat fatal, menyebabkan harta atau benda bahkan perekonomianpun bisa saja terganggu oleh ketidakpatuhan atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan para pekerja dengan melakukan mogok kerja tidak sah.

Penulis bermaksud untuk membahas mengenai kasus mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja yang tidak sesuai aturan undang-undang dan aturan yang ada di Indonesia dan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperjuangkan haknya yang dirugikan oleh pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah.

Sebelumnya telah terdapat judul penulisan tugas akhir mengenai (MOGOK KERJA) yang berjudul :

1. Judul : Tinjauan Yuridis Tentang Mogok Kerja Sah Yang Di Lakukan PT. German Center Indonesia Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penulis: Ld. Agung Indrodewo (Universitas Indonesia)

Tahun : 2012

2. Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja

Penulis: Bastiani Tjokronegoro (Universitas Airlangga Surabaya)

Tahun : 2004

Tetapi penelitian ini bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai Mogok Kerja tidak sah yang di lakukan pekerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pemutusan kerja yang dilandasi oleh mogok kerja tidak sah dalam perkara PT. Lion Mentari Airlines dan PT. Freeport Indonesia menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PERTANGGUNG JAWABAN PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA TIDAK SAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

TENTANG KETENAGAKERJAAN JO KEPUTUSAN MENTERI NOMOR 232 TAHUN 2003 TENTANG AKIBAT MOGOK KERJA TIDAK SAH”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertanggung jawaban pekerja yang melakukan mogok kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 Tentang akibat mogok kerja yang tidak sah mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.
2. Kendala-Kendala Perusahaan Menuntut Hak Kepada Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja Tidak Sah

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pertanggung jawaban mogok kerja yang sesuai dengan aturan hukum di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 Tentang akibat mogok kerja yang tidak sah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya yang dapat dilakukan perusahaan pada pekerja yang mogok kerja tidak sesuai aturan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Jo Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 tentang Tentang akibat mogok kerja yang tidak sah.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan-tujuan yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan pembahasan dalam penelitian hukum ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan bagi kalangan akademis hukum, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu hukum, khususnya untuk memperluas pengetahuan dan sebagai referensi dalam melakukan bentuk protes mogok kerja dengan mengikuti aturan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi wawasan atau sebagai sumbangan pemikiran kepada pembaca dalam menyikapi masalah pekerja yang melakukan protes dalam bentuk mogok kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Indonesia adalah negara hukum, penegasan ketentuan konstitusi ini bermakna bahwa segala aspek kehidupan dalam kemasyarakatan, kenegaraan dan pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum. Maraknya kasus yang

melanggar hukum terutama dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, perselisihan yang timbul antara pekerja dan perusahaan sering terjadi, menimbulkan perselisihan yang menyebabkan hak dan kewajiban tidak terpenuhi, akibatnya sering terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja.

Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran dan fungsi pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan.¹⁰⁾ Jadi jika pekerja tidak melakukan pekerjaannya dengan maksimal atau melakukan mogok kerja akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, walaupun mogok kerja diakui oleh Undang-Undang tetapi harus mentaati aturan dan prosedur hukum yang berlaku di negara hukum. Hal tersebut adalah wajib hukumnya, maka dari itu harus benar-benar dilaksanakan secara sah, tertib dan damai. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kendatipun hak mogok kerja diakui oleh Undang-Undang, sebelum melakukan mogok kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan pihak perusahaan.
2. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak perusahaan.

¹⁰⁾ Jono, *Hukum Kepailitan*, Jakarta: Sinar Graika, 2010., hlm. 119.

3. Telah 2 kali dalam jangka waktu 2 minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.¹¹⁾

Beberapa hal penting yang menyebabkan mogok kerja tidak sah adalah:

1. Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 139 dan Pasal 140 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mogok kerja tidak sah (Pasal 142 ayat 1).
2. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:
 - 1) Bukan akibat gagalnya perundingan; dan atau
 - 2) Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan atau
 - 3) Dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan atau
 - 4) Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c, dan d Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga kerja Normor kep.232/Men/2003).
3. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia oleh

¹¹⁾ Abdul Khakim, *op,cit.*, hlm.166.

pekerja/buruh yang bertugas (Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.232/Men/2003).¹²⁾

(Prinst, 2000:249). Kesemuanya harus diukur dan didasarkan pada seberapa jauh pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja itu mentaati ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini dikemukakannya suatu *terminologi* yang membatasi digunakan untuk memberikan suatu landasan pengertian yaitu :

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. Usia kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan minimal 15 tahun (Pasal 69).

2. Pekerja/buruh

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

¹²⁾ *Ibid*, hlm.167.

3. Perusahaan

Undang–Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 6 dan Pasal 1 butir 7 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perusahaan adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan perkerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha–usaha sosial dan usaha–usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Mogok kerja

Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerja (Pasal 1 Undang–Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

5. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan (Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan)

6. Perbuatan melawan hukum (PMH)

Perbuatan melawan hukum sebagai landasan hukum menyangkut perbuatan melawan hukum adalah Pasal 1365 KUH perdata, yang Berbunyi “Tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian untuk mengganti kerugian tersebut”.

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan).

F. Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan, ”suatu upaya pencarian” dan bukannya sekedar mengamati dengan teliti terhadap sesuatu obyek yang mudah terpegang, di tangan. Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *research*, yang berasal dari kata *re* (kembali) dan *to search* (mencari). Dengan demikian secara logawiyah berarti “mencari kembali”.¹³⁾

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, maka diadakan juga pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta

¹³⁾ Bambang Sunggono, *Metode penelitian hukum*, Rajawali pers, 2010., hlm.27.

hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atau permasalahan–permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan.¹⁴⁾

1. Metode Pendekatan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif suatu penelitian yang di fokuskan untuk mengkaji penelitian hukum positif dalam hal ini adalah bahan hukum tertulis.¹⁵⁾ Dalam ilmu hukum, kajian terhadap penerapan aturan hukum yang didukung oleh teori dan konsep-konsep di bidang hukum, dihadapkan dengan fakta hukum, memunculkan ketidak terpaduan antara keadaan yang diharapkan (*das sollen*) dengan kenyataan (*das sein*), menimbulkan tanda tanya apa sebenarnya permasalahan hukum normatif, sehingga apa yang diharapkan terjadi akibat penerapan hukum tersebut ternyata tidak berfungsi seperti yang diharapkan atau malah hanya menimbulkan konflik yang justru menimbulkan ketidakadilan, ketertiban, dan ketidakpastian hukum dalam masyarakat, hal yang sebenarnya bertentangan dengan cita-cita hukum sendiri.¹⁶⁾

Selain dari doktrin-doktrin dan asas-asas dalam ilmu hukum, metode ini juga berdasarkan dari kepustakaan, studi dokumen melalui buku atau *literature*. Tipe penelitian ini berdasarkan sifatnya adalah tipe penelitian eksplanatoris yaitu penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan lebih dalam suatu gejala

¹⁴⁾ *ibid.*, hlm.38.

¹⁵⁾ Joenaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Prenadamedia group., hlm.234.

¹⁶⁾ *Ibid.*, hlm.125.

sehingga memperluas wawasan pembaca.¹⁷⁾ Dalam penelitian ini penulis ingin menggambarkan secara jelas dan sebenarnya mengenai aturan mogok kerja yang ada di Indonesia.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, yang merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau undang-undang yang berlaku.¹⁸⁾ Peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum yang berkaitan dengan masalah pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya sebelum kontrak habis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Tahap Penelitian

Bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). *Library Research* merupakan jenis penelitian kualitatif yang pada umumnya tidak terjun ke lapangan dalam pencarian sumber datanya. Penelitian Kepustakaan merupakan metode yang digunakan dalam pencarian data, atau cara pengamatan (bentuk observasi) secara mendalam terhadap tema yang diteliti untuk menemukan ‘jawaban sementara’

¹⁷⁾ Sri Mamudji *et.al.*, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005., hlm.4.

¹⁸⁾ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016., hlm. 223.

dari masalah yang ditemukan di awal sebelum penelitian ditindak lanjuti. Dengan kata lain Penelitian kepustakaan merupakan metode dalam pencarian, mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan Penelitian Kepustakaan.¹⁹⁾ Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

- 1) Bahan Hukum Primer adalah hukum yang mengikat dari sudut norma dasar, peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
 - d. Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat mogok kerja tidak sah.
- 2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil-hasil penelitian atau karya ilmiah.
- 3) Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

¹⁹⁾ <https://www.banjirembun.com/2012/04/penelitian-kepustakaan.html>, diakses pada tanggal 23 Juni 2019

4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu pencarian data informasi yang berhubungan dengan landasan hukum, ketenagakerjaan, serta aturan mogok kerja melalui bahan pustaka seperti buku-buku, karya ilmiah, situs internet dan lain sebagainya yang ada relevansinya dengan objek penelitian serta dapat mendukung proses penelitian ini.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.²⁰⁾

²⁰⁾Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hlm.105.

BAB II

TINJAUAN TEORITIK TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Tentang Tenaga Kerja Dan Pekerja

1. Pengertian Tenaga Kerja Dan Perusahaan

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” pengertian ini jelas mencakup sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. usia kerja dalam Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan minimal 15 tahun (pasal 69)²¹⁾

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1996 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat²²⁾

Pengertian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep

²¹⁾ Suratman, *op.cit* hlm.35.

²²⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Graha Rafindo Persada, 2014, hlm .27.

ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payman J. Simanjuntak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.²³⁾

Dalam Tenaga kerja terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha tetapi yang lebih sering di gunakan atau yang lebih populer yaitu pekerja/buruh untuk sebutan kelompok tenaga kerja, istilah pekerja dalam praktik sering di pakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borong, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya.²⁴⁾ istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah, dan pendidikan yang rendah, dan penghasilan yang rendah pula. Bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.²⁵⁾

Pekerja memiliki pengertian sangat luas, istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diidentikan dengan pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. sedangkan istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan, yakni pegawai negeri, sebagaimana atas

²³⁾ *Ibid.*

²⁴⁾ Abdul Khakim, *op,cit*, hlm.1.

²⁵⁾ *Ibid.*

Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1947 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.²⁶⁾

Dari pengertian tenaga kerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja atau buruh. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam undang-undang yang lahir yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh atau Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh atau pekerja yang disandingkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti menjadi istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada Orde Baru Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat setralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU serikat Buruh atau Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja, sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.²⁷⁾

²⁶⁾ *Ibid*

²⁷⁾ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.31.

2. Hak Dan Kewajiban tenaga Kerja/Pekerja

Menurut Darmawan Prints, yang di maksudkan hak di sini adalah sesuatu yang harus di berikan kepada seseorang, sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang kerana kedudukan atau statusnya.²⁸⁾

Selanjutnya mengenai hak – hak bagi pekerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 4) Hak atas pembinaan Keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- 5) Hak mendapat Perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek)

²⁸⁾ Suratman, op.cit., hlm.50.

- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja (Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang serikat Pekerja/serikat Buruh).
- 7) Hak melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-155 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004).²⁹⁾

Menurut Konvesnsi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja yaitu : hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok, dan hak mendapat upah. Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana di uraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban – kewajiban, yaitu:

- 1) Wajib melakukan presentasi/pekerjaan bagi majikan
- 2) Wajib mematuhi pertauran perusahaan
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- 4) Wajib mematuhi perjanjian pemburuhan
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama hal izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusan³⁰⁾

²⁹⁾ *Ibid*, hlm.51.

³⁰⁾ *Ibid*, hlm.52.

3. Pengertian perusahaan

3. Pengertian perusahaan

(Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lihat pula Pasal 1 butir 7 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004) Adalah :

- 1) Setiap Bentuk usaha yang berbadan Hukum atau Tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-Usaha sosial dan Usaha-Usaha lain yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau orangnya.³¹⁾ Pengertian perusahaan menurut Undang-Undang No 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan Pasal 1 huruf b adalah setiap bentuk usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berpendudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Jadi bila ada sebuah organisasi yang yang bertujuan menghasilkan laba dan dilakukan secara terus menerus di Negara Indonesia, maka organisasi tersebut disebut badan usaha. Ini bisa dalam bentuk CV, perusahaan, firma dan sebagainya. Menurut M. Polak, sebuah perusahaan

³¹⁾ *Ibid*, hlm.39.

dikatakan ada apabila di dalamnya ada perhitungan tentang laba dan rugi yang dicatat di dalam pembukuan. Disamping itu, istilah ini mengacu pada sebuah tempat yang menjadi pusat kegiatan produksi dan faktornya. Ada perusahaan yang didaftarkan pada pemerintah dan ada pula yang tidak. Jika terdaftar di pemerintah, mereka artinya memiliki badan usaha dan badan usaha ini merupakan status yang terdaftar di perusahaan secara resmi.³²⁾

4. Hak dan kewajiban perusahaan

Perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut

- 1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
- 2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
- 3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Kewajiban Perusahaan Terhadap Karyawannya Meski perusahaan memberikan upah atau gaji setiap bulannya kepada seluruh karyawan. Bukan berarti anda sebagai pimpinan dapat melakukan apapun yang anda inginkan tanpa memikirkan dampak yang akan terjadi pada karyawan. Karyawan juga berhak

³²⁾ maxmanroe, “*Pengertian Perusahaan*”
<https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html> di akses pada tanggal 25 juni 2019 pukul 13:53.

untuk mendapatkan haknya sebagai seorang pekerja seperti yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sayangnya ada banyak perusahaan yang tidak memberikan hak yang seharusnya diberikan kepada karyawan, apa saja tanggung jawab dan kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan Undang-Undang Berikut adalah hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

1) Memberikan jaminan ketenagakerjaan kepada karyawan

Perusahaan yang mempekerjakan karyawan diharuskan untuk memberikan jaminan ketenagakerjaan kepada setiap karyawannya. Hal ini tertuang didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Bentuk jaminan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah jaminan sosial tenaga kerja yang sudah diberikan oleh pemerintah yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan dapat memberikan jaminan sosial kepada karyawan dengan mendaftarkan setiap karyawan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Perlu diketahui juga jika pemerintah mewajibkan seluruh perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan atau pembrei kerja tidak mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS maka akan mendapatkan hukuman berupa sanksi tertulis hingga sanksi administratif. Sanksi administratif yang akan didapatkan apabila perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS adalah tidak diberikannya perizinan terkait dengan bidang usaha seperti izin mendirikan bangunan, izin mempekerjakan karyawan asing atau izin melakukan tender proyek .

2) Memberikan Waktu Istirahat

Setiap karyawan wajib untuk mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 79. Karyawan memiliki hak untuk istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus. Sementara itu, dalam hal istirahat mingguan, karyawan berhak untuk mendapatkan istirahat selama 2 hari untuk waktu kerja selama 5 hari dengan waktu kerja 8 jam per hari, sementara untuk waktu kerja 6 hari, pekerja berhak untuk mendapatkan waktu istirahat selama 1 hari dengan waktu kerja 7 jam perhari.

3) Memberikan gaji

Setiap perusahaan tentu harus memberikan upah atau gaji kepada pekerja atau karyawan yang telah mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan. Besaran upah atau gaji yang harus diberikan oleh karyawan harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 dimana perusahaan tidak boleh memberikan gaji kepada karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Ada tiga komponen yang dapat dijadikan sebagai besaran upah yang harus dibayar oleh perusahaan diantaranya adalah upah pokok dengan tunjangan tetap dimana upah pokok minimal 75% dan tunjangan tetap. Upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap dimana besaran upah pokok sebesar 75% dari besaran upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

4) Memberikan Waktu Beribadah

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak karyawan dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya pada pasal 80. Artinya setiap pengusaha atau perusahaan berhak untuk memberikan waktu yang cukup kepada karyawannya agar dapat melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.³³⁾

B. Tentang Mogok Kerja

1. Pengertian Mogok Kerja

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. khusus bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/ atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/ atau membahayakan keselamatan orang lain.³⁴⁾ Berkaitan dengan pengertian mogok kerja Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “mogok kerja adalah tindakan

³³⁾ Mpssoft Blog Technology for Business :kewajiban perusahaan bagi terhadap karyawan” <http://www.mpssoft.co.id/blog/hrd/ini-kewajiban-perusahaan-terhadap-karyawannya/> di akses pada tanggal 25 juni 2019 pukul 14:26.

³⁴⁾ Lalu husni, op.cit., hlm.162.

pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja”³⁵⁾

Menurut pendapat yunus shamad, bahwa: “pemogokan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.³⁶⁾ Peraturan dan ketentuan hukum yang melandasi mogok kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (Pasal 28, Pasal 28C, dan Pasal 28F).
- 2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka Umum.
- 3) Undang -Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- 4) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan (Pasal 137 sampai dengan Pasal 145).
- 6) Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor kep 232/Men/2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah.
- 7) Peraturan kepala kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor pol. 1 Tahun 2005 tentang pedoman tindakan kepolisian negara republik

³⁵⁾ Suratman,op.cit.,hlm.124.

³⁶⁾ Yunus shamad, Hubungan Industrial Di Indonesia, jakarta: Bina sumberdaya manusia, 1995, hlm.227.

indonesia para penegakan hukum dan keterlibatan dalam perselisihan hubungan industrial.³⁷⁾

2. Hak Dan Syarat-Syarat Mogok kerja

Pada prinsipnya mogok kerja adalah hak dasar bagi pekerja atau buruh dan serikat pekerja/serta buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁸⁾ Syarat-syarat mogok kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 di atur tata caranya sebagai berikut :

- 1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- 2) pemberitahuan dimaksud 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 sekertaris dan/atau masing-masing ketua dan sekertaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

³⁷⁾ Suratman,*op.cit.*,hlm.123.

³⁸⁾ Abdul khakim,*op.cit.*,hlm.161.

- 3) Dalam hal mogok kerja akan di lakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjukan sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja
- 4) jika mogok kerja dilakukan tidak sesuai dengan prosedur tersebut, 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.
- 5) Instansi pemerintah dari pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud di atas wajib memberikan tanda terima.
- 6) sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- 7) jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

- 8) Dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.³⁹⁾

3. Akibat Hukum

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 , dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1975 Tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, dan pekerja/buruh juga harus memperhatikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak asasi manusia.⁴⁰⁾

Bahwa 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.⁴¹⁾ Akibat jika melakukan mogok kerja tidak sesuai dengan aturan dan perundang - undangan, maka itu sudah bisa di pastikan melakukan mogok kerja tidak sah sebagaimana di maksud Pasal 3 keputusan meteri tenaga kerja Nomor kep.232/men./2003, dkualifikasi mangkir

³⁹⁾ Lalu husni,*op.cit.*, hlm.163.

⁴⁰⁾ Suratman,*op.cit.*, hlm.125.

⁴¹⁾ Abdul khakim,*loc.cit.*,hlm.167.

dan sebagaimana dimaksud Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja Nomor kep.232/men/2003, dikulifikasikan mangkir. apabila mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, dikualifikasikan kesalahan berat.⁴²⁾

C. Mogok Kerja Tidak Sah

1. Dasar Hukum Mogok Kerja Tidak Sah

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.⁴³⁾ Dasar-dasar hukum mogok kerja sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang dasar RI Tahun 1945 (Pasal 28, Pasal 28c, Pasal 28f).
- 2) Undang-Undang No 9 tahun 1998 tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum.
- 3) Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak asasi manusia.
- 4) Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang serikatpekerja/serikat buruh

⁴²⁾ *ibid*, hlm. 168.

⁴³⁾ Suratman, *op.cit.*, hlm. 123.

- 5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 137-145)
- 6) Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Mogok kerja yang tidak sah.
- 7) Peraturan kepala kepolisian Negara Republik Indonesia No POL 1 Indonesia pada penegakan hukum dan ketertiban dalam perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bahwa :

“Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang di rencanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.”

Kendatipun hak mogok kerja diakui oleh Undang-Undang, sebelum melakukan mogok kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Benar-benar sudah mengadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan majikan
- 2) Benar-benar permintaan untuk berunding telah di tolak oleh pihak pengusaha.
- 3) Telah 2 kali dalam jangka waktu 2 minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

Dalam setiap mogok kerja tuntutan para pekerja/buruh⁴⁴⁾ dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Tuntutan Normatif yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan
- 2) Tuntutan Tidak Normatif yaitu tuntutan yang tidak didasarkan pada Undang-Undang

Yang mendasari mogok kerja di lakukan tidak sah yaitu :

- 1) Mogok kerja yang di lakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 139 dan Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Adalah mogok kerja Tidak sah [Pasal 142 ayat (1)]
- 2) Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :
 - a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
 - b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
 - c. Dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
 - d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 3 Keputusan menteri tenaga kerja Nomor Kep.232/men/2003)

⁴⁴⁾ Abdul khakim, *op.cit.*, hlm.166.

- 3) Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas (Pasal 5 keputusan menteri tenaga kerja Nomor kep.232/men/2003).⁴⁵

2. Dampak Mogok kerja Tidak Sah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dampak dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Pasal 6 Kepmenaker 232/2003, yaitu bahwa pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir. Atas hal ini, pengusaha melakukan pemanggilan kepada pekerja yang melakukan mogok kerja untuk kembali bekerja. Pemanggilan tersebut dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Jika pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dianggap mengundurkan diri.

Sedangkan, jika mogok kerja yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan, maka mogok kerja tersebut sah. Atas mogok kerja yang telah sah tersebut, berdasarkan Pasal 144 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang:

- 1) mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau

⁴⁵⁾ *ibid*, hlm.167.

- 2) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pasal yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja yang melakukan mogok kerja. Tetapi, perlu diketahui juga bahwa tidak ada pasal yang secara jelas mengatakan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja (lihat Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai hal-hal yang tidak boleh dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan PHK). Akan tetapi, merujuk pada ketentuan dalam Pasal 6 Kepmenaker 232/2003, dapat kita lihat bahwa jika mogok kerja tersebut tidak sah, pengusaha perlu melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pekerja melakukan pengunduran diri, pekerja yang telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali untuk kembali bekerja tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut, dianggap mengundurkan diri. Ini berarti bahwa pengusaha tidak secara langsung mempunyai hak untuk langsung melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja tersebut, tetapi peraturan perundang-undangan memberikan perlindungan kepada pengusaha dengan memberikan ketentuan mengenai pengunduran diri tersebut⁴⁶⁾ dan jika

⁴⁶⁾ Hukum Online.com”pekerja bisa di phk jika mogok kerja”<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51ca40b70559d/apakah-pekerja-bisa-di-phk-jika-ikut-mogok-kerja> Diakses pada tanggal 26 juni 2019, pukul 13:42.

sudah melanggar aturan tetap saja tidak mengundurkan diri jalan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang di tempuh.

3. Dampak Kerugian Perusahaan Akibat Mogok Kerja

- 1) Kerugian materiil bagi perusahaan karena berkurangnya jam kerja buruh
- 2) Berkurangnya jam kerja secara mikro menurunkan hasil produksi dan secara makro merupakan salah satu faktor yang menghambat pertumbuhan ekonomi nasional.
- 3) Frekuensi pemogokan yang tinggi dan berskala besar serta dalam waktu yang lama bisa menimbulkan ketidakstabilan ekonomi dan politik.
- 4) Ketidakstabilan ekonomi dan politik yang terjadi pada gilirannya mengganggu iklim investasi.
- 5) Mengganggu kegiatan ekspor-impor.
- 6) Mengganggu & Merugikan Kepentingan Umum

D. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

“Pemutusan hubungan kerja adalah satu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.” Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A//Men/1994 bahwa:

“PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”

Kedua pengertian diatas memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, dimana tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai ketentuan perundang-undangan. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁴⁷⁾

Bagi pekerja/buruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja diperusahaannya. Oleh karena itu, para pihak baik itu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian

⁴⁷⁾ Abdul khakim,*op.cit.*, hlm.178.

nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomian lemah. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan-alasan tertentu (sebagaimana diuraikan di bawah) dan mensyaratkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI) dengan risiko batal demi hukum kecuali untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena sebab-sebab tertentu, seperti misalnya pekerja/buruh mencapai usia pensiun, meninggal dunia dan lain-lain.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku untuk semua Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan-alasan tertentu yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak malampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- 4) Pekerja/buruh menikah.
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja, buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 8) Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan empat cara, yaitu:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum;

- 2) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas putusan pengadilan/PPHI;
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak pekerja/buruh;
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak pengusaha.

Masing-masing cara pemutusan hubungan kerja tersebut mempunyai akibat hukum yang berbeda dalam hal pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang besarnya telah diuraikan pada pembahasan dari Bab III Sub B pada angka 7.⁴⁸⁾

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal ini karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan.⁴⁹⁾

1) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.

1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa:

⁴⁸⁾ Suratman, *op.cit.*, hlm.74.

⁴⁹⁾ Abdul khaki, *op.cit.*, hlm.179.

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum adalah:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang telah diperjanjikan. Jika pengusaha baru bermaksud untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), wajib mengajukan permohonan penetapan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁵⁰⁾

2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

⁵⁰⁾ *ibid.*180.

Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud pemutusan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603v KUH Perdata disebutkan tiap pihak (buruh/majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus⁵¹

3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh ini dilakukan atas instansi buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya.⁵²⁾ Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PHI) dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

⁵¹⁾ Lalu husni, op.cit., hlm.184.

⁵²⁾ ibid.hlm.182.

- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 169 ayat (1).⁵³⁾

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas, pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4). Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁵⁴⁾

4) Pemutusan Kerja oleh Pengusaha

⁵³⁾ *ibid.*

⁵⁴⁾ *ibid*, hlm.183.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan untuk kepentingan negara; atau

- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 aya 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).⁵⁵⁾

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.⁵⁶⁾

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵⁷⁾

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Awalnya dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 Yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha, itu pun hanya sebatas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat. Namun, Kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁵⁵⁾ Lalu husni, *op.cit.*, hlm.177.

⁵⁶⁾ *ibid.*

⁵⁷⁾ *ibid.*

2003 Berkembang Pengaturan Prosedur PHK oleh pekerja/Buruh di samping juga adanya prosedurnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara umum.

1) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara umum

- a. sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh serikat kerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) [Pasal 151 aya(1)].
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan[Pasal 151 ayat (2)]
- c. Jika persetujuan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis di sertai dasar dan Alasan-Alasannya kepada pengadilan hubungan industrial [Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 ayat (1)].
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua belah pihak tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah [Pasal 155 ayat (2)].
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan

tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh [Pasal 155 ayat (3)].⁵⁸⁾

2) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yakni :

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan ringan.

Dalam praktik prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵⁹⁾

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia perkara No 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).⁶⁰⁾

⁵⁸⁾ Abdul khakim, op.cit., hlm.162.

⁵⁹⁾ *ibid*, hlm.189.

⁶⁰⁾ *ibid*, hlm.190.

3) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja/Buruh

Sebagaimana uraian sebelumnya bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/Buruh itu terbagi dan disebabkan oleh dua hal, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena permintaan pengunduran diri dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial masing-masing memiliki prosedur yang berbeda, yaitu :

1) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena permintaan pengunduran diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut :

- a. Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan pengunduran diri,
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.⁶¹⁾

2) Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosedur penyelesaian

⁶¹⁾ *ibid*, hlm.191.

adalah melalui upaya penyelesaian adalah melalui upaya penyelesaian perundingan birpartit, konsiliasi, arbitase, ataupun mediasi.⁶²⁾

E. Ganti Rugi dalam perbuatan melawan hukum

1. Pengertian Ganti Rugi

Menurut Munir Fuady, yang dimaksud dengan 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. Ketentuan tentang ganti rugi umum diatur dalam bagian keempat dari buku ketiga KUH Perdata, mulai Pasal 1243 sampai dengan Pasal 1252. Yang dimaksud dengan ganti rugi khusus adalah ganti rugi khusus terhadap kerugian yang timbul dari perikatan-perikatan tertentu. Dalam hubungan dengan ganti rugi yang terbit dari suatu perbuatan melawan hukum (PMH), selain dari ganti rugi bentuk umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 sampai dengan Pasal 1252 KUH Perdata, juga menyebutkan pemberian ganti rugi terhadap hal-hal yang diatur dalam Pasal 1365 sampai dengan 1380 KUH Perdata.

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

⁶²⁾ *ibid.*

pelaku. Ganti rugi penghukuman ini layak diterapkan terhadap kasus-kasus kesengajaan yang berakibat berat.⁶³

2. Perbuatan Melawan Hukum (PMH)

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” Untuk dapat dikatakan seseorang telah melakukan perbuatan melawan hukum (PMH) maka haruslah dipenuhi syarat-syarat perbuatan melawan hukum (PMH). Menurut Purwahid Patrik bahwa suatu perbuatan dikatakan melawan hukum apabila telah memenuhi unsur yaitu :

- 1) Harus ada perbuatan.
- 2) Perbuatan tersebut harus melawan hukum
- 3) Harus ada kesalahan.
- 4) Harus ada hubungan sebab akibat antara perbuatan dan kerugian.
- 5) Harus ada kerugian

Berkaitan dengan perbuatan melawan hukum (PMH), dalam ilmu hukum dikenal 3 (tiga) kategori dari perbuatan melawan hukum (PMH), yaitu :

- 1) Perbuatan melawan hukum (PMH) karena kesengajaan;

⁶³ Rivo Krisna Winastri, “*Tinjauan Normatif terhadap ganti rugi dalam perkara perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian*”, Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan Vol 6, Nomor 2, Tahun 2017, 2017, hlm.46.

- 2) Perbuatan melawan hukum (PMH) tanpa kesalahan (tanpa unsur kesengajaan maupun kelalaian);
- 3) Perbuatan melawan hukum (PMH) karena kelalaian. Suatu perbuatan melawan hukum (PMH) dapat dianggap sebagai kelalaian, haruslah memenuhi unsur pokok sebagai berikut :
 - a. Adanya suatu perbuatan atau mengabaikan sesuatu yang mestinya dilakukan;
 - b. Adanya suatu kewajiban kehati-hatian;
 - c. Tidak dijalankan kewajiban kehati-hatian tersebut;
 - d. Adanya kerugian bagi orang lain;
 - e. Adanya hubungan sebab akibat antara perbuatan atau tidak melakukan perbuatan dengan kerugian yang timbul.