

I. PENDAHULUAN

Mogok kerja adalah tindakan buruh atau pekerja secara bersama-sama, guna menghentikan atau memperlambat pekerjaan mereka, sebagai akibat dari gagalnya perundingan atas tuntutan-tuntutan atau pelaksanaan hak normatif. Pada dasarnya, mogok kerja hanya bisa dilakukan dan dilaksanakan di satu perusahaan, namun dapat pula dilakukan di beberapa perusahaan dalam satu kelompok perusahaan. Sementara itu, buruh dan serikat pekerja dapat mengajukan wakilnya dalam jumlah yang terbatas kepada instansi atau organisasi serta lembaga, untuk dapat mengupayakan penyelesaian masalah dalam kerangka perselisihan hubungan industrial yang sedang mereka hadapi. Pemogokan total atau sebagian dapat berakibat pada penurunan atau bahkan penghentian produktivitas perusahaan. Serikat pekerja/buruh yang bijaksana akan berpikir matang tentang rencana dilaksanakannya pemogokan kerja.

Pekerja/buruh memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diakui sebagai hak dasar pekerja dan telah diatur dalam perundang-undangan, namun mogok kerja tidak bisa dilakukan secara bebas karena adanya batasan dan ketentuan yang mengatur. Pemogokan sangat merugikan pihak-pihak dalam hubungan industrial. Pemogokan juga didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha, dengan tujuan untuk menekan perusahaan guna memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas kepada teman sekerja lainnya.

Mogok kerja juga diakui sebagai salah satu hak dasar pekerja secara universal, yaitu wujud dari hak atas kebebasan berserikat dan perlindungan atas hak berorganisasi. Pada tataran internasional, mogok sebagai hak (*strike as right*) tercermin pada Pasal 23 ayat (4) *Universal Declaration of Human Rights*, yang menjamin hak setiap orang untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh guna melindungi kepentingan mereka. Lalu, Pasal 8 ayat (1d) *United Nations International Covenant on Economic, Social, and Cultural Right* Tahun 1966 menjamin hak-hak mogok secara eksplisit. Sejalan dengan ketentuan hukum internasional tersebut, Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang "*Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*" dan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang "*Applications of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively*", secara implisit mengakui hak mogok. Lebih jauh lagi dapat dikatakan bahwa Konvensi ILO No.87 dan 98, adalah dasar bagi hak-hak fundamental, dimana masyarakat bebas untuk menyukainya. Oleh karena itu, Komite "*ILO Freedom of Association*" berpendapat bahwa hak mogok bukan hanya merupakan sarana yang legal, tetapi juga merupakan sarana yang esensial yang dimiliki oleh kaum buruh, untuk meningkatkan dan mengupayakan kepentingan sosial-ekonominya.

Mogok kerja atau unjuk rasa sebenarnya hanya salah satu cara untuk memperjuangkan hak-hak para pekerja, sejak era reformasi kasus pemogokan kerja terjadi di mana-mana, bahkan seperti menjadi mode/ jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi oleh para buruh/ pekerja. Di satu sisi, sebenarnya hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan pekerja, karena para

pekerja semakin mengetahui hak dan kewajiban mereka, namun di sisi lain menggambarkan adanya keprihatinan, karena masih terjadinya mogok kerja yang dilakukan secara asal-asalan dan tanpa prosedur, yaitu bukan karena diakibatkan dari gagalnya perundingan antara pekerja dan pengusaha.

Di samping itu, aksi mogok kerja ini ada yang disertai dengan tindakan destruktif dan vandalisme yang berupa pengerusakan fasilitas perusahaan, fasilitas umum, dan mengganggu kepentingan umum. Padahal, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelas mengatur bahwa mogok kerja hanya dapat dibenarkan bila dilakukan secara sah, tertib, damai, dan sesuai prosedur, sebagai akibat gagalnya perundingan.

Keunikan ini membuat Peneliti berniat untuk menganalisis masalah terjadi dan menemukan solusi konklusif, serta mengusulkan pendekatannya lebih efektif terkait mengatasi atau memahaminya dengan menjawab masing-masing butir pertanyaan yang akan dijawab oleh peneliti. Maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan oleh pengusaha dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor: Indonesia Nomor 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah jumlah kompensasi PHK dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor : 633/Pdt.Sus-PHI/PN Mnd sudah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan jo Kepmen Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah?

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian yang bersifat penelitian normatif, dengan metode analisis data kasus yang disebut yuridis normatif, yuridis normatif adalah penelitian hanya dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang bersifat hukum, metode analisis bahan hukum bersifat kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui proses statistik atau bentuk lainnya berupa narasi, diskripsi, cerita, dokumen tertulis dan tidak tertulis.

Jenis-jenis bahan hukum yang peneliti gunakan didalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data-data yang peneliti peroleh dari kepustakaan, dan data-data primer dengan mendasari kepada analisa data kasus, alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah studi dokumentasi dan kepustakaan, bahan-bahan hukum yang digunakan didalam penelitian ini adalah bahan hukum primer.

Penelitian ini menggunakan teori keadilan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan pemutusan hubungan kerja. Tentu saja di dalam sebuah Penelitian hukum membutuhkan sebuah teori sebagai dasar untuk melakukan analisis permasalahan yang diangkat ke dalam penelitian ini. Hukum pada dasarnya seringkali ketinggalan dengan perkembangan-perkembangan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat, maka dari itu hukum yang baik adalah hukum yang mampu bersifat dinamis yang dapat mengikuti perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan

oleh Lawrence M. Friedman. Dia mengatakan bahwa didalam kaitannya dengan perubahan hukum maka perubahan itu dapat terjadi pada beberapa unsur dominan yakni: struktur hukum substansi dan Budaya hukum Oleh karena itu diharapkan perkembangan masyarakat dapat dibarengi dengan perkembangan hukum yang tentu saja memenuhi ketiga unsur hukum yang telah dikemukakan diatas. Sehingga dasar-dasar penegakan hukum dapat dan mampu terpenuhi dengan baik dan sesuai jalurnya.

Sementara menurut Aritoteles adalah Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai sebuah unit atau wadah yang sama. Hal inilah yang disebut bahwa semua individu atau setiap warga negara sama posisinya di mata hukum. Kesamaan proposional mampu memberikansetiap orang kepada haknya, sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

Dari unsur penegakan Hukum itu menurut Sudikno Mertokusumo bisa dibagi lagi menjadi tiga bagian utama, yaknikepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Guna membangun hukum yang baik dalam pembentukan dan sesuai dengan ketiga unsur diatas, maka dibutuhkanlah sosiologi hukum, guna mengetahui latar belakang kemasyarakatan untuk pembangunan pendapat yuridis yang tepat.Untuk itulah peranan pembentukan peraturan perundang-undangan, penegakan hukum oleh aparat penegak hukum sangat membutuhkan peran sosiologi hukum demi terciptanya ketiga unsur penegakan hukum yang telah dijelaskan diatas tadi.Karena sosiologi hukum mampu mempelajari kenyataan dalam masyarakat, barukemudian mempelajari kaidah-kaidah hukum.