

MOGOK KERJA YANG MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MASSAL PADA HOTEL PATRA JASA BALI

oleh

Pande Sudirja S.

I Ketut Markeling

I Made Pujawan

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

A strike is a fundamental right afforded to laborers and labor unions. A strike can not be done freely, there are limits and conditions that arrange. However, in some cases, still often strike that does not comply with the provisions of these regulations that could cause harm to employers and laborers themselves. This paper will describe the case of a strike occurred at Patra Jasa Hotel Bali, which resulted in Termination of Employment to 243 employees, this paper also describes the completion of the rights of employees who are experiencing Termination of Employment at Patra Jasa Hotel Bali under Act Number 13 Year 2003 about employment.

Key Words: Strike, Termination of Employment

ABSTRAK

Mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas, ada batas dan ketentuan yang mangaturinya. Namun dalam beberapa kasus, masih sering terjadi aksi mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan-perundang-undangan sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh itu sendiri. Tulisan ini akan menjelaskan mengenai kasus mogok kerja yang terjadi pada Hotel Patra Jasa Bali, dimana mogok kerja tersebut mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 243 karyawan. Di samping itu tulisan ini juga menjelaskan mengenai penyelesaian hak-hak karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Hotel Patra Jasa Bali berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

I. PENDAHULUAN

Pekerja/buruh mempunyai peranan penting dalam sebuah hubungan industrial, karena apabila tidak ada unsur pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Namun keadaan saling membutuhkan antara pengusaha dan pekerja/buruh ini tidak selalu dapat berjalan secara harmonis karena

egoisme masing-masing pihak. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh kadangkala terjadi karena masing-masing pihak merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan suatu perusahaan. Masing-masing pihak mempunyai pilihan dalam mengungkapkan rasa ketidakpuasannya yaitu melalui penutupan perusahaan (lock out) bagi pengusaha, sedangkan bagi pekerja/buruh dilakukan dengan jalan mogok kerja. Para pekerja memperoleh hak untuk mogok kerja karena hak ini diatur dalam perundang-undangan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja yang dibenarkan adalah mogok yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Tulisan ini membahas mengenai kasus mogok kerja yang terjadi pada Hotel Patra Jasa Bali, dimana dalam aksi mogok kerja pada Hotel Tersebut mengakibatkan 243 Karyawan diputus hubungan kerjanya (di-PHK) oleh pihak manajemen hotel. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui apa penyebab terjadinya mogok kerja pada Hotel Patra Jasa Bali dan apakah mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan Hotel Patra Jasa Bali tersebut dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum empiris. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa Data Primer yang bersumber dari penelitian lapangan yang dilakukan dengan wawancara terhadap pihak-pihak terkait, dan Data Sekunder berupa bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.¹ Jenis Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kasus dan pendekatan perundang-undangan. Analisis terhadap bahan-bahan hukum dilakukan secara deskriptif analisis yaitu teknik pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis sehingga diperoleh suatu kesimpulan ilmiah.²

¹ Hilman Adikusuma, 1995, *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, Hal.65

²Ronny Hanitjo Soemitro,1994, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta Hlm. 47.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.³ Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan/majikan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat dan bukan untuk tindakan anarkis.⁴

Aksi mogok kerja pada Hotel Patra Jasa Bali dilakukan oleh 303 karyawan dan mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 243 karyawan Hotel tersebut. Mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan/pekerja Hotel Patra Jasa Bali disebabkan oleh para karyawan menolak keputusan kantor pusat di Jakarta yang mengganti general manager (GM) hotel, dari Bapak Jasa Purba kepada Bapak Sukiman Sukri. Karyawan berpendapat bahwa pergantian itu karena dinilai tidak sesuai dengan prosedur.

Dalam peraturan PT Patra Jasa Pusat di Jakarta yang mengelola 7 (tujuh) Hotel di beberapa wilayah di Indonesia termasuk Hotel Patra Jasa Bali, masa jabatan General Manager (GM) seluruh Hotel Patra yang ada di Indonesia adalah maksimal 2 Tahun tidak terkecuali Hotel Patra Jasa Bali. Setelah masa jabatan General Manager (GM) tersebut berakhir, manajemen PT Patra Jasa Pusat di Jakarta akan menunjuk General Manager (GM) baru untuk menggantikan General Manager yang telah berakhir masa jabatannya tersebut. Jadi berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Patra Jasa Pusat Jakarta yang memiliki wewenang untuk menunjuk/memilih General Manager (GM) di seluruh Hotel Patra yang ada di Indonesia adalah Manajemen PT Patra Jasa Pusat di Jakarta.

Pihak manajemen Hotel Patra Jasa Bali telah berkali-kali melakukan usaha pemanggilan karyawan untuk bekerja kembali di Hotel Patra Jasa Bali dengan syarat menandatangani pernyataan loyal kepada perusahaan. Namun, 243 karyawan Hotel Patra Jasa yang melakukan mogok kerja tidak menanggapi pemanggilan untuk kembali bekerja tersebut. Pada akhirnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal pun dilakukan oleh manajemen Hotel Patra Jasa Bali. (Wawancara Tanggal 16 Mei 2013).

³ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, h. 142.

⁴LD. Agung Indrodewo, 2012, Tesis : *Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, Hlm. 57.

Ketentuan mengenai syarat sahnya mogok kerja diatur dalam Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa, setiap akan melakukan mogok kerja, pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh wajib menyampaikan terlebih dahulu kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat (disnakertrans) bahwa akan melakukan mogok kerja

Selanjutnya ketentuan Pasal 140 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan dalam surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud diatas wajib mencantumkan kapan dimulai dan diakhirinya mogok kerja, artinya batas waktu atau lamanya mogok kerja harus sesuai dengan surat pemberitahuan. Penanggungjawab dari aksi mogok kerja untuk serikat pekerja/serikat buruh adalah ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan. sedangkan untuk pekerja/buruh (tanpa serikat pekerja) adalah koordinator pekerja/buruh.

Dalam kasus mogok kerja yang dilakukan oleh Karyawan Hotel Patra Jasa Bali, mogok kerja yang dilakukan tanpa adanya suatu pemberitahuan kepada pihak manajemen Hotel dan instansi ketenagakerjaan setempat. Dalam ketentuan Pasal 3 Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah menyebutkan bahwa 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 7 (tujuh) hari 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 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 3 Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tersebut diatas maka dapat dikatakan Mogok kerja yang dilakukan karyawan Hotel Patra Jasa Bali tidak sah dan Berdasarkan Pasal 6 Ayat (1) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 dapat dikualifikasikan sebagai mangkir. Terhadap pelaku mogok kerja yang tidak sah ini menurut ketentuan Pasal 6 Ayat (2) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003, pengusaha dapat melakukan pemanggilan kembali untuk bekerja secara tertulis dan patut sebanyak

2 (dua) kali berturut-turut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari. Selanjutnya dalam Pasal 6 Ayat (3) menegaskan Apabila pekerja/buruh tidak memenuhi pemanggilan tersebut, maka pekerja/buruh tersebut dianggap mengundurkan diri. Jadi Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Ayat (3), 243 karyawan tersebut akan secara otomatis diputus hubungan kerjanya (PHK) karena dianggap mengundurkan diri.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Penyebab terjadinya mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan/pekerja Hotel Patra Jasa Bali adalah Para karyawan/pekerja menolak keputusan kantor pusat di Jakarta yang mengganti General Manajer (GM) hotel karena dianggap tidak sesuai dengan prosedur.
2. Berdasarkan Pasal 6 Ayat (2) dan Ayat (3) Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 bagi karyawan/pekerja yang melakukan mogok kerja yang tidak sah dan tidak memenuhi pemanggilan untuk bekerja kembali oleh pengusaha, secara otomatis karyawan/pekerja tersebut diputus hubungan kerjanya (PHK) karena dianggap mengundurkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikusuma, Hilman 1995, *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hanitjo 1994, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- LD. Agung Indrodewo, 2012, Tesis : *Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.