

BAB IV

PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Sah tidaknya mogok kerja, didasarkan pada terpenuhinya atau tidaknya prosedur administratif; yaitu dipenuhinya prasyarat telah dilakukannya perundingan, serta pemberitahuan akan dilakukannya mogok kerja; setelah gagalnya perundingan. Hal ini terpisah dengan kualitas tuntutan buruh/pekerja, dalam artian mogok kerja yang didasarkan pada tuntutan normatif ataupun non normatif, yang mempunyai konsekuensi berbeda dari haknya atas upah. Sanksi atas mogok kerja adalah atas pelanggaran prosedur administratif, bukan pada eksistensi mogok kerja itu sendiri; karena mogok kerja diakui beberapa diantaranya oleh Konstitusi (Undang Undang Dasar 1945), Undang Undang maupun Konvensi ILO No.87 dan No.98; *Universal Declaration of Human Rights*; *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*; *International Covenant on Civil and Political Rights*, secara eksplisit maupun implisit. Sehingga pelarangan atas mogok kerja (kecuali untuk kondisi dan situasi tertentu) adalah bertentangan dengan aturan tersebut diatas.
2. Sah tidaknya mogok kerja adalah berakibat hukum pada (pengusahaan) pemenuhan tuntutan normatif oleh buruh/pekerja atas pelanggaran normatif yang dilakukan oleh pengusaha; dengan memperhatikan aspek-aspek lain dari sisi perusahaan, pengusaha. Selain itu juga berkaitan dengan hak buruh/pekerja dalam mendapatkan upah yang diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Yang hal ini tidak menutup kemungkinan

adanya tuntutan secara keperdataan dari pihak pengusaha; meskipun sebaliknya selain atas dilakukannya lock out yang tidak sah, yaitu adanya peluang diajukannya tuntutan keperdataan oleh buruh/pekerja atas pelanggaran normatif yang dilakukan oleh pengusaha. Disamping itu pula mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dapat dijadikan alasan atau justifikasi pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas buruh/pekerja.

3. Yang sebelumnya mogok kerja tidak sah (atas pelanggaran prosedur administratif) dapat dikenai sanksi kepidanaan, yang dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 telah merubah konstelasi rezim hukum perburuhan khususnya mengenai mogok kerja tidak sah, yang tidak lagi dapat diancam dengan sanksi pidana. Disamping itu tidak menutup kemungkinan adanya tuntutan secara keperdataan dari pihak pengusaha atas pelanggaran normatif yang dilakukan buruh/pekerja.

b. Saran

1. Perlu pengaturan lebih lanjut akan ketentuan mengenai Perjanjian Bersama, dan sanksi (tuntutan) mogok kerja tidak sah. Hasil perundingan atau hasil kesepakatan dari perselisihan hubungan industrial yang berwujud sebagai Perjanjian Bersama yang dapat diposisikan kedudukannya dalam perusahaan sebagai suplemen maupun independen atas aturan normatif yang telah ada sebelumnya didalam perusahaan (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama). Adalah daya mengikat dari Perjanjian Bersama yang kemungkinan hanya melibatkan sebagian dari buruh/pekerja