

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN  
MOGOK KERJA**



**OLEH :  
PHILIP WILANTOMI  
NIM. 030215499**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
2008**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH  
YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

**OLEH  
PHILIP WILANTOMI  
NIM. 030215499**

**DOSEN PEMBIMBING**



**Dr. M. HADI SUBHAN, S.H, M.H.  
NIP. 132303985**

**PENYUSUN**



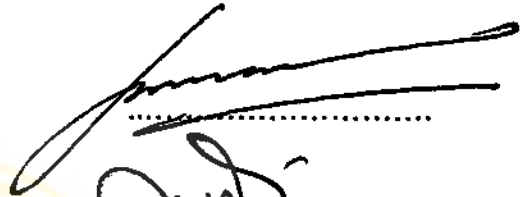
**PHILIP WILANTOMI  
NIM. 030215499**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
2008**

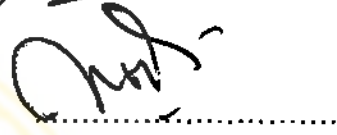
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada tanggal  
28 Desember 2007**

**Panitia Penguji Skripsi:**

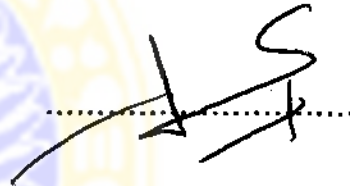
**Ketua : MACHSOEN ALI, S.H, M.S.**



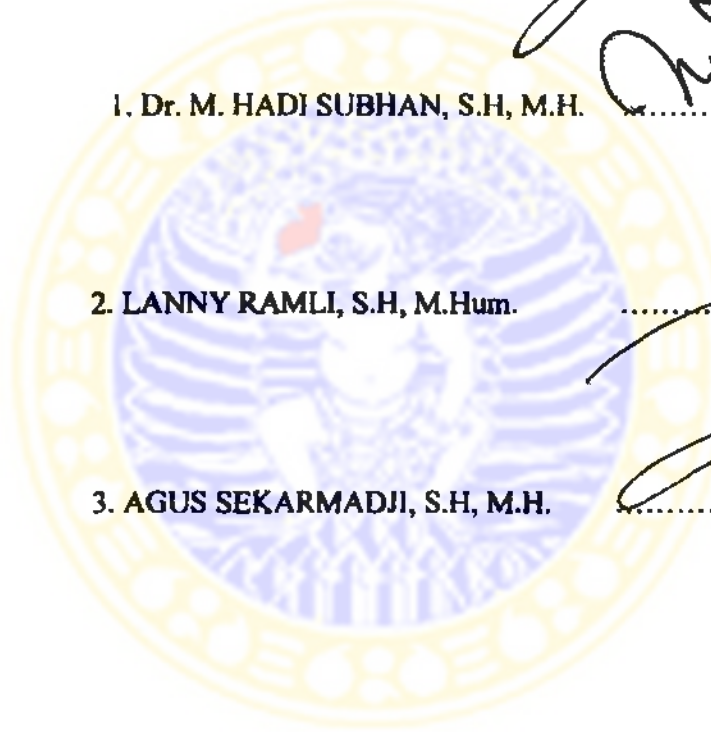
**Anggota : 1. Dr. M. HADI SUBHAN, S.H, M.H.**



**2. LANNY RAMLI, S.H, M.Hum.**



**3. AGUS SEKARMADJI, S.H, M.H.**



## TENTANG SEBUAH GERAKAN

tadinya aku pengen bilang:  
aku butuh rumah  
tapi lantas kuganti  
dengan kalimat:  
setiap orang butuh tanah  
ingat: setiap orang!

aku berpikir tentang  
sebuah gerakan  
tapi mana mungkin  
aku nuntut sendirian?

aku bukan orang suci  
yang bisa hidup dari sekepal nasi  
dan air sekendi  
aku butuh celana dan baju  
untuk menutup kemaluanku  
aku berpikir tentang gerakan  
tapi mana mungkin  
kalau diam  
--wiji thukul, 1989--

## KATA PENGANTAR

Segala puja-puji dan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, Tuhan Sekalian Alam; yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia, serta dengan pertolongan—petunjuk-Nya, yang telah membentuk pribadi penulis seperti sekarang ini; serta terkhusus atas terselesaikannya penyusunan skripsi ini, meskipun sempat terbengkalai hingga hampir 2 tahun lamanya; yang sekaligus menandai berakhirnya masa studi S-1 penulis di Fakultas Hukum, Universitas Airlangga.

Skripsi yang mengambil judul **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA"** berlatar belakang awal terinspirasi ketika penulis berinteraksi dengan salah satu Serikat Pekerja di Surabaya, yaitu atas fenomena adanya penuntutan atas diri massa buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja PT. Maspion yang berada di 3 kota sekaligus (Sidoarjo, Surabaya, Gresik) yang melakukan mogok kerja atas fenomena yang terjadi di dunia perburuhan hingga lingkup tempat kerja; secara keperdataan (masuk lingkup peradilan umum, yang lazimnya diselesaikan berdasarkan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan—industrial).

Singkatnya dari fenomena tersebut setidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa perlu dan sekaligus pentingnya pengorganisasian diri (secara aktif maupun pasif), perlunya perlindungan hukum bagi pihak yang lemah, tanpa mengenyampingkan (kepentingan) para pihak yang lain, yang dalam hal ini utamanya dilakukan oleh

pemerintah melalui pengaturan hukum maupun tindakan nyata di lapangan atau di tingkatan implementasi. Dalam substansi utamanya penulis menggunakan penyebutan istilah buruh/pekerja; sedangkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sekarang yaitu Undang Undang No.13 tahun 2003,... menggunakan istilah pekerja/buruh; yang dilakukan penulis semata didasarkan faktor historisitas (maupun secara kontekstual—dengan adanya istilah buruh, pekerja, pekerja/buruh).

Dan tiba akhirnya dimana penulis dihadapkan pada keharusan (dengan keikhlasan) tuk mengucap rasa setinggi-tingginya terima kasih pada para pihak yang berperan besar selama penulis menjalani studi S-1, penyusunan skripsi, maupun dalam pembentukan diri dengan segala dialektikanya; dorongan, bimbingan, bantuan,... atas diri penulis hingga sampai ke titik ini. Yang ditujukan kepada (tanpa bermaksud mendahulu-mengakhir):

1. Bapak Dr. M. Zaidun, S.H.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, beserta jajarannya.
2. Ibu Hj. Nurwahjuni, S.H., C.N, M.H. (bu Ninis) selaku dosen wali atas perwaliannya selama penulis menempuh studi, serta bapak Dr. M. Hadi Subhan, S.H, M.H. selaku dosen pembimbing, yang telah banyak memberikan pembimbingan maupun selama penyusunan skripsi ini, serta atas dialektikanya dan pencerahan dalam dunia perburuhan,....



3. Bapak Machsoen Ali, S.H, M.S, ibu Lanny Ramli, S.H, M.Hum, bapak Agus Sekarmadji, S.H, M.H. atas pengujian dan arahan dalam selangkah menuju kesempurnaan skripsi ini yang begitu berarti.
4. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu, terkhusus pak Sumedi, bu Sulis yang tak berkeberatan ruangnya disatroni tuk berdiskusi. Beserta segenap staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, terkhusus pak Bastian dan pak Ji. Mbak-mbak dan mas-mas yang ada (dan yang pernah ada) di Koleksi Khusus. Atas kebaikan dan keramahan bapak ibu sekalian.
5. Kawan-kawan Rakyat Kuasa—Front Perjuangan Pemuda Indonesia sekalian semesta, terkhusus Pimpinan Kota Surabaya sekalian kader-kadernya.
6. Kawan-kawan di serikat buruh/pekerja di sekalian semesta, terkhusus mbak Lina dan mbak Harmini (SBR), teman-teman di SP LEM Surabaya dan mas Edward Dewaruci (Teted) atas inspirasi awalnya, data serta informasinya. Serta mas Jimuha dan mas Dayan yang berdiam di APPI.
7. Sahabat-sahabat yang mengisi awal perjalanan studi penulis; Hendra, Radiya (mamat-wak kaji), Adhika (bangke), Wahyu, Martinus (\*\*\*\*), Harya (Mr. Bean), Ari (Moules), Aang (anggun), serta Adie (mbak Sri). Kawan kawan sekalian alam, sekalian angkatan,...
8. Kawan-kawan organ “pergerakan”, terkhusus lingkup Universitas Airlangga, dan Surabaya sekalian alam. Terutama kawan-kawan yang duduk di HMI, PMII, GMNI sekalian.

9. Kawan-kawan yang pernah dan yang duduk di IMAPER, terkhusus Qq. Serta kawan-kawan FMK2H terkhusus Rahmanu. Kawan di EKSEKUSI, FORSAM,...
10. Kawan yang banyak mempengaruhi diri penulis; Joeni Arianto dan Indri Hapsari, serta Andri”betet”Winata sekeluarga. Atas.....
11. Ayah dan ibu terkasih yang telah memberikan segenap restu dan cinta yang melimpah disertai dengan doa-doanya, adik-adikku tercinta, dan juga segenap keluarga yang lainnya. Terima kasih atas perjuangannya, inspirasi dan bekal dalam mengarungi hidup ini,.....
12. Perempuan—Tasilah Istyasari, yang telah datang dan mampu mengisi rongga dan pori serta sebagian kekosongan dalam hidup penulis, atas.....
13. Dan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berperan dalam penyelesaian skripsi ini, serta kawan lain yang tak bisa penulis sebut satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua, demi terbentuknya wacana yang mungkin dapat digunakan sebagai salah satu ruang pengetahuan, semangat pembangunan, pembaharuan, penegakan hukum (perburuhan) di Indonesia yang lebih berkeadilan. Seperti layaknya sebuah karya manusia pada umumnya, yang jauh dari sebetuk kesempurnaan. Sebetuk kritik mungkin dapat menunjukkan jalan menuju kesempurnaan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan petunjuknya. Terima kasih.

Surabaya, Januari 2008

Philip Wiliantomi



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR UJIAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	16
1.3. Penjelasan Judul .....	17
1.4. Alasan Pemilihan Judul .....	20
1.5. Tujuan Penulisan .....	20
1.6. Metode Penulisan	
6.a. Tipe Penelitian .....	21
6.b. Pendekatan Masalah .....	21
6.c. Sumber Bahan Hukum .....	21
6.d. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum .....	21
6.e. Analisa Bahan Hukum .....	22
1.7. Pertanggung Jawaban Sistematika .....	22
<b>BAB II. AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA TIDAK SAH</b> .....	24
2.1. Pengaturan Prosedur Dan Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah Yang Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Dalam Lintasan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia	
a. Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .....	29
b. Undang-Undang No.22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .....	33

c. Undang-Undang No.7/Pnps/1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan dan Badan-Badan yang Vital.....	40
d. Undang-Undang No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.....	45
e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.....	54
2.2. Prosedur Dan Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah Pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pelaksananya.....	60
<b>BAB III. AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA SETELAH BERLAKUNYA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 012/PUU-I/2003 ATAS UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003</b>	
3.1. Pengakuan Dan Akibat Hukum Mogok Kerja Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Dan Konvensi-Konvensi Internasional (ILO)	
a. Undang-Undang Dasar 1945.....	78
b. Konvensi ILO.....	81
3.2. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 Terhadap Mogok Kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.....	87
3.3. Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Sah Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh.....	99
<b>BAB IV. PENUTUP</b>	
a. Kesimpulan.....	105
b. Saran.....	106
<b>DAFTAR BACAAN.....</b>	<b>109</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi (ekonomi) yang terus berjalan, hingga sulit ataupun mustahil untuk dihentikan, karena seakan sudah menjadi keinginan universal dan menjadi keniscayaan sejarah. Sistem yang diaturnya mampu melampaui batas-batas wilayah negara; ruang dan waktu dengan (tujuan) merubah basis kesadaran dan pengetahuan, cara pandang serta relasi setiap manusia terhadap dunia dan masa depannya.

Transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung terus menerus secara progresif dan inovatif; berkembang menjadi gejala, dinamika sosial baru yang menggabungkan sistem produksi dengan metode ilmu pengetahuan yang diiringi dengan ekspansi pasar.<sup>1</sup>

Pernyataan tersebut dapat berlaku sebaliknya; bahwa kecenderungan kebutuhan akan adanya ekspansi pasar atau kebutuhan akan globalisasi (ekonomi) yang berimplikasi atau membawa konsekuensi pada transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi. Atau yang terjadi adalah, adanya ekspansi pasar yang didukung dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai vektor yang saling mempengaruhi satu sama lain atau bersinergi; sebagai kondisi obyektif sejarah yang tak bisa dipungkiri. Secara langsung atau tidak, merupakan implikasi atas kebutuhan akan (pencarian) lokasi atau pasar baru, sebagai bentuk atau dalam rangka perluasan modal.

---

<sup>1</sup> Aliansi Buruh dan Rakyat Jawa Timur (ABRJT). *Pengantar Revisi UU 13/2003*. Tanpa penerbit.

Dan sejarah perekonomian dunia menunjukkan adanya gejala ekspansi pasar secara besar-besaran akibat adanya *over production* dan *over accumulation of capital* sebagai jawaban atas krisis kapitalisme barat dengan industri-industri besar dunia—Trans National Corporation (TNC) semenjak awal 1970-an.<sup>2</sup>

Kondisi tersebut dilatar belakangi adanya kelesuhan perekonomian akibat persaingan, serta keterbatasan ruang sirkulasi barang produksi dan modal (capital uang) yang berputar di negara ataupun regional tertentu. Disamping dorongan dan kebutuhan akan pencarian sumber daya yang melimpah, yang hal tersebut merupakan motif ekonomi untuk memperbesar modal atau usaha. Sehingga butuh dilakukannya perluasan dan perambahan lokasi pemasaran atau pasar baru, disamping pula dilakukan peralihan konsentrasi produksi ataupun sebagai sub produksi, termasuk kebutuhan akan tenaga kerja murah dalam rangka mengurangi biaya produksi atau yang lazim disebut efisiensi, kesemuanya itu dilakukan demi menghadapi persaingan pasar (ekonomi global) yang semakin ketat. Disamping pula adanya kebutuhan akan pemasaran akibat menumpuknya barang produksi (*over production*) serta kebutuhan saluran investasi modal yang mandek dan menumpuk (*over accumulation of capital*), sedangkan kebutuhan atau pengeluaran senantiasa terus berjalan.

Serta adanya kecenderungan munculnya fenomena bergesernya fokus perekonomian/perdagangan dari sektor produksi (riil) ke sektor non produksi (finansial). Pasar modal telah merubah ekonomi riil menjadi simbol imajiner. Sistem ekonomi finansial yang berbasiskan pada ekspektasi, bukan berbasis pada realitas kekinian.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Prasetyantoko, "Buruh dan Pasar Modal", *Kompas*, Senin, 7 mei, 2007.

Ekspansi (industri, ekonomi, modal) membawa angin perubahan besar pada perekonomian dan perkembangan dunia secara signifikan kedepannya; karena mampu merubah pola produksi, konsumsi, distribusi; akan barang dan jasa serta modal/kapital. Serta mampu merubah atau mempengaruhi basis (produksi) kesadaran dan pengetahuan masyarakat. Adanya perkembangan (ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi, politik, sosial, budaya) di daerah ekspansi merupakan konsekuensi dari modernitas atau modernisasi yang dibawa oleh globalisasi.

Yang pada dasarnya globalisasi adalah hubungan saling ketergantungan antar orang-orang diberbagai belahan dunia, kebutuhan akan adanya pemenuhan kebutuhan, pembelajaran akan barang ataupun antar sesama manusia dibelahan dunia yang lain, demi kemanfaatan bersama yang sehingga mampu menciptakan ketergantungan satu sama lain. Dan oleh karena itu globalisasi merupakan hal yang tak dapat dihindari seiring tumbuh kembangnya peradaban manusia, disadari bahwa globalisasi juga membawa efek positif dan negatif, positif ketika relasi tersebut mampu memberikan penuhi kebutuhan satu sama lain, membawa kemajuan; dengan membawa atau memberikan kemanfaatan bersama secara esensiil. Negatif ketika hanya atau lebih menguntungkan bagian (ter)kecil masyarakat ataupun salah satu pihak semata, melebarkan jarak ketimpangan sosial, dan dengan demikian membawa kerugian, kemiskinan, dan ketertindasan bagi sebagian (besar) yang lain. Sehingga semakin menjauhkan dari cita keadilan sosial, kesejahteraan dalam hubungan antar umat manusia. Dan kini seiring diadakannya pasar bebas, arti globalisasi seakan cenderung dipersempit sekadar



sebagai globalisasi ekonomi semata; sebagai proses beroperasinya perdagangan dunia dan kapital uang.

Pasar bebas yang percaya bahwa dalam rangka pembagian dan pemanfaatan sumber daya yang terbatas; penggunaan persaingan dengan mekanisme pasar bebas jauh lebih baik atau lebih efektif daripada pasar yang dicampuri/ditangani/dibawah kendali pemerintah. Sehingga menghendaki adanya persaingan bebas, terbuka dan sebisa mungkin absen dari kehadiran pemerintah; karena akan mendistorsi pasar bebas. Peran pemerintah yang kerap membebani arus perdagangan dengan pajak, tarif dan berbagai kebijakan proteksionis harus dikurangi agar “persaingan sehat” benar-benar terjadi.

Pemerintah sebisa mungkin tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi dan perannya dibatasi untuk melindungi kepentingan dagang dan penanaman modal (serta terutama menghadapi perlawanan dari kaum/golongan yang tidak diuntungkan).

Tujuan globalisasi (ekonomi) adalah terciptanya mekanisme pasar bebas yang dianggap dapat/mampu menyelesaikan persoalan ekonomi politik secara ‘alamiah’. Dengan membawa semangat “survival of the fittest” dengan inti pandangan bahwa “biarlah pasar yang menentukan”.<sup>4</sup>

Tampak bahwa adanya globalisasi (ekonomi) ataupun modernisasi merupakan suatu kebutuhan subyektif dan seakan lebih merupakan suatu kebutuhan/kepentingan kelompok-kelompok; bukan kebutuhan universal; namun seakan sudah menjadi keinginan universal.

Merupakan dialektika sejarah serta keinginan subyektif; dari liberalisasi ekonomi yang kemudian bertransformasi menjadi keterlibatan pemerintahan dalam kegiatan atau pasar ekonomi sebagai antitesanya; yang kemudian

---

<sup>4</sup> Aliansi Buruh dan Rakyat Jawa Timur, *op. cit.*



bertransformasi kembali dengan menghidupkan kembali pasar bebas sebagai wujud liberalisasi ekonomi. Dan terdapat pendapat; bahwasanya terjadinya krisis ekonomi (krisis kapitalisme) yang terulang kembali adalah lebih dikarenakan adanya campur tangan pemerintah. Karena krisis tersebut membawa akibat menurunnya keuntungan perusahaan secara tajam, dan menggoncang perekonomian dunia. Maka pada tahap atau periode selanjutnya dilakukannya penghapusan semua halangan bagi arus bebas modal; dengan diantaranya dilakukan kebijakan: *Liberalisasi perdagangan dan modal/keuangan; Deregulasi* dengan pengurangan atau penghapusan subsidi, melepas kendali harga dengan menyerahkan pada mekanisme pasar, pengenduran peraturan dan atas proteksi bisnis; *Privatisasi atau Swastanisasi* termasuk atas wilayah atau sektor vital atas hajat hidup orang banyak (BUMN); *Liberalisasi pasar tenaga kerja*, dengan penciptaan pasar tenaga kerja yang fleksibel (*Flexible Labour Market*). *Flexible Labour Market* merupakan sistem perburuhan yang menyerahkan pada kekuatan tarik menarik atau posisi tawar antara pemilik modal/pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan hukum penawaran dan permintaan, tapi dalam pasar tenaga kerja (perburuhan). Pandangan tersebut dinilai dapat merangsang pertumbuhan ekonomi dan memberikan perluasan, pemerataan kesempatan dalam bekerja.

Sebelum terjadinya krisis ekonomi, pada tahun 1996, dalam sebuah evaluasi mengenai hukum perburuhan Indonesia, Bank Dunia menyatakan bahwa "the [Indonesian] workers are overly protected", dan bahwa "the government should stay out of industrial dispute" (*Jakarta Post*, 04/04/96).

Pernyataan ini dikeluarkan sebagai sebuah upaya Bank Dunia untuk menciptakan "industrial harmony between workers and employers" berkaitan dengan makin meningkatnya ketidakstabilan

perburuhan di negeri ini yang menurut mereka tidak menguntungkan bagi bisnis dan investasi.<sup>5</sup>

Di sini buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di sebuah pasar tenaga kerja, yang bisa dipakai ketika perlu dan bisa dibuang begitu tidak menguntungkan lagi. Inilah hakekat utama dari yang dikenal dengan *flexible labour market* (pasar buruh yang fleksibel);

Dengan menghapus nuansa protektif dalam hukum perburuhan, standar perlindungan buruhpun semakin dikurangi, dan peran negara sebagai pelindung pun semakin dihilangkan.<sup>6</sup>

Dalam kenyataan, perkembangan fleksibilitas pasar tenaga kerja menghasilkan efek yang beragam. Di banyak negara, khususnya negara berkembang, fleksibilitas justru menciptakan masalah yang tidak kecil baik bagi kelompok pekerja maupun kelompok masyarakat miskin (REFERENSI). Alih-alih berdampak positif, pasar tenaga kerja yang fleksibel justru memiliki kerentanan dalam menciptakan degradasi kondisi kerja, ketidakpastian pendapatan dan kesejahteraan serta melemahnya posisi tawar dari pekerja. Pasar kerja fleksibel menghasilkan pembagian kesempatan kerja dengan mengorbankan kualitas kesempatan kerja itu sendiri. Tingkat kerawanan yang lebih tinggi terjadi dalam pasar tenaga kerja yang memiliki suplai angkatan kerja tidak terampil yang berlebih (*over supply*). Di dalam konteks ini, menyurutnya peran negara dari sejumlah peran perlindungan sosial ekonominya justru membuat efek negatif dari fleksibilitas pasar tenaga kerja semakin menjadi lebih besar.<sup>7</sup>

Dalam dunia ketenagakerjaan/perburuhan (Indonesia) terdapat 3 pilar yaitu majikan/pengusaha, buruh/pekerja dan penguasa/pemerintah/negara—hubungan industrial. Disamping akan adanya kepentingan masyarakat pula; dalam hal pengaruh produktivitas perusahaan pada penyediaan barang dan jasa, penciptaan, penyerapan lapangan/kesempatan kerja; yang hal ini juga tak terlepas dari peran pemerintah dalam menciptakan kondisi masyarakat yang lebih berkejahteraan, dalam suasana aman dan damai; dalam lingkup dan cita keadilan sosial.

<sup>5</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.012/PUU-I/2003, h.13.

<sup>6</sup> Ibid, h.15

<sup>7</sup> "Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara", Siscamling, Didiskusikan 1 Mei 2007 di Perkumpulan Prakarsa, Jakarta.

Hubungan ketenagakerjaan yang pada dasarnya merupakan hubungan dua pihak yaitu antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja; adalah hubungan kontraktual (hubungan kerja) dan terlingkup dalam hubungan privat (keperdataan); yang sedapat mungkin terdapat kesejajaran kedudukan antar para pihak yang menyepakatinya, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan. Namun tak bisa dinafikan ketimpangan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, dimana jumlah pencari kerja (permintaan kerja) jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia—dalam sektor formal. Sehingga posisi tawar/kedudukan pengusaha lebih tinggi dibandingkan posisi tawar buruh/pekerja, menjadikan pengusaha lebih bisa memilih. Dan hal tersebut berpengaruh pada hubungan ketenagakerjaan, dimana buruh/pekerja berada pada posisi yang lemah dan kalah (ataupun dilemahkan) dalam struktur maupun sistem yang ada.

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh-majikan. Dalam hubungan buruh-majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. Hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangnya kekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan pada majikan.<sup>8</sup> “Sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu”.<sup>9</sup> Atau yang dalam hubungan-hubungan pribadi disebut sebagai kelemahan struktural.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> A.S. Finawati, “Buruh di Indonesia—dilemahkan dan ditindas”. MAPPI, 10 Agustus 2005.

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 2003, h. 8. dikutip dari A.S. Finawati, “Buruh di Indonesia—dilemahkan dan ditindas”. MAPPI, 10 Agustus 2005.

<sup>10</sup> A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto, ed., *Hukum dan Perkembangan Sosial Buku Teks Sosiologi Hukum Buku III*, Sinar Harapan, Jakarta, 1990, h. 69, A.S. Finawati, “Buruh di Indonesia—dilemahkan dan ditindas”. MAPPI, 10 Agustus 2005.

Walaupun hubungan para pihak tersebut merupakan hubungan otonom yang bersandarkan pada otonomi para pihak dalam menetapkan/merumuskan syarat/klausula-klausula perjanjian (hak dan kewajiban, pelaksanaan, jangka waktu); tertulis maupun lisan. Dengan asumsi kesejajaran kedudukan, kebebasan kepentingan sebagai sesama warga negara dihadapan hukum dan hak sebagai insan manusia. Meskipun otonom dan mengikat layaknya suatu undang undang bagi para pihaknya yang telah menyepakati dan mengikatkan diri pada suatu perjanjian tersebut (perjanjian kerja); dan hubungan ini sering kali disebut sebagai hukum perburuhan otonom. Namun dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan penguasa atau pemerintah yang bermaksud melakukan perlindungan.

Perlindungan tersebut dimanifestkan dalam bentuk peraturan penguasa atau pemerintah, baik yang sifatnya mengatur (*regelend*) maupun yang sifatnya memaksa (*dwingend*) serta mengatur-memaksa. Pada dasarnya peraturan penguasa tersebut sifatnya intervensi; heteronom, karena mencampuri otonomi para pihak (buruh/pekerja, majikan/pengusaha).

Disini terlihat bahwa hukum perburuhan berdimensi hukum privat (*privaat rechtelijk*) sekaligus hukum publik (*publiek rechtelijk*). Tanpa realisasi hak dengan aksi perlindungan, penanggulangan pelanggaran maka perlindungan tersebut hanya sekadar regulasi atau teks hukum positif semata. Dan hal tersebut menjadi tak sejalan dengan program kesejahteraan yang diamanatkan pada negara (pemerintah) sebagai wujud manifestasi suara rakyat. Dan tak sejalan dengan cita



keadilan sosial yang dicitakan didalam Pancasila maupun Undang Undang Dasar 1945 (beserta amandemennya).

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak pada pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak, dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha yakni dalam hal kelangsungan perusahaan.<sup>11</sup>

Jelas bahwa sistem perburuhan atau sistem yang terbentuk dari interaksi antar pelaku produksi tersebut menempati posisi yang strategis dalam proses pembangunan. Bahkan buruh/pekerja sebagai soko guru pembangunan, pelaku dan tujuan pembangunan. Buruh/pekerja tak hanya lemah dalam demokrasi ekonomi, tapi juga dalam demokrasi politik; akibat ketiadaan ruang politik ataupun keterbatasan dalam meraih akses/saluran politik secara institusional.

Tujuan pokok hukum perburuhan yaitu pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan tak terbatas dari pihak majikan, maka jelas pula agaknya, bagaimana sifat hukum perburuhan itu.<sup>12</sup>

Campur tangan negara dalam hubungan perorangan, yaitu antara buruh dan majikan, dalam ekonomi liberal dengan *laisser faire* yang seluas-luasnya dan sebebaskan-bebasnya, memang suatu kekangan terhadap kebebasan itu, yang secara praktis hanya dipunyai majikan, setidak-tidaknya merupakan suatu keistimewaan.<sup>13</sup>

Banyak perihal yang melatar belakangi munculnya konflik antara buruh/pekerja dengan pihak majikan/pengusaha ataupun wakil pengusaha. Selain

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 11.

<sup>12</sup> Iman Soepomo, *op.cit*, h. 9.

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 11

hak normatif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama dan perjanjian kerja yang tereduksi. Komponen kesenjangan distribusi keuntungan, yang berujung pada besaran upah, besaran tunjangan—sebagai salah satu instrument ukuran yang merefleksikan kesejahteraan (hidup) yang diterima oleh buruh/pekerja (dan keluarganya). Penetapan upah minimum yang sering kali kurang mencerminkan kebutuhan hidup (nyata—layak) dari buruh/pekerja, adalah merupakan wujud atau cerminan kemerosotan penghasilan yang seiring atau berbanding dengan kemerosotan kesejahteraan ataupun kualitas hidup buruh/pekerja (beserta keluarganya); walaupun mekanisme penetapannya adalah dari hasil kesepakatan atau kompromi antara unsur perwakilan dari buruh/pekerja dengan unsur wakil dari pengusaha; serta unsur pemerintah sebagai penyeimbang. Dan tak jarang ditemukan bahwa standart upah minimum yang malah dijadikan standart upah maksimum. Padahal upah minimum esensinya dijadikan sebagai pijakan perlindungan tarif minimum dari kebutuhan minimum ataupun kebutuhan hidup yang layak. Ada yang disebut sebagai kebutuhan esensiil; tingkat/besaran upah sebagai imbalan jasa bagi buruh/pekerja, yang diperlukan untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan daripada buruh/pekerja dan keluarganya. Disamping itu ada keinginan; yang merupakan kebutuhan diluar atau disamping kebutuhan esensiil, semisal hiburan/kesenangan, tambahan sarana dan prasarana. Adanya penetapan ataupun perubahan syarat/hubungan kerja yang terkadang dirasa memberatkan salah satu pihak (utamanya buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah/dikalahkan—akibat ketimpangan posisi). Kondisi/suasana kerja serta keberadaan dan keadaan fasilitas



yang kurang memadai dalam rangka perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja. Sampai dengan kondisi atau hubungan sosiologis dan politis antara buruh/pekerja dengan pihak majikan/pengusaha ataupun wakil pengusaha, yang tercipta ataupun sengaja diciptakan untuk melahirkan kondisi tertentu. Hubungan politis dalam rangka mempertahankan posisi tertentu; semisal usaha menghalangi terbentuknya serikat buruh/serikat pekerja, menghalangi buruh/pekerja mengorganisasikan diri ataupun menjadi anggota serikat buruh/pekerja, diskriminasi personal ataupun kelembagaan (serikat buruh/pekerja). Dan hal tersebut ditunjang oleh sistem yang berlaku—langsung atau tak langsung; disamping memanfaatkan celah dan penegakan hukum. Semisal dengan dicantumkannya tenaga kontrak (buruh/pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang mengancam kelangsungan dalam bekerja/berusaha, sehingga tidak ada jaminan pekerjaan (*job security*); serta menjadikan tingginya kompetisi diantara para pencari kerja atau angkatan kerja; yang disamping memang akan meningkatkan kualitas, kemampuan, ketrampilan para pencari kerja atau angkatan kerja; namun disisi lain hal tersebut juga menguatkan posisi tawar dari pengusaha atau pemilik modal. Yang nantinya berimplikasi pada kondisi buruh/pekerja untuk terus berada dibawah bayang-bayang pengusaha. Sehingga hubungan (kerja) antara buruh/pekerja dengan pengusaha akan selalu sub ordinatif.

Peraturan dan kebijakan pemerintah tentang perburuhan selanjutnya secara garis besar dapat dikategorikan menjadi 2 besaran, yang menyangkut hak ekonomi dan hak politik buruh. Walaupun pembagian ini sebetulnya bias, karena soal-soal kesejahteraan bagi buruh tidak berarti persoalan ekonomi semata karena bila secara politik buruh lemah/dilemahkan maka otomatis hak ekonominya akan lemah pula, tetapi pembagian ini selain

untuk memudahkan pengelompokan justru untuk menunjukkan hubungan tak terpisahkan antara hak ekonomi dan hak politik buruh<sup>14</sup>

Dari perspektif yang lain yaitu pengusaha; dihadapkan pada ekonomi biaya tinggi yang memaksa dilakukannya efisiensi dalam semua faktor produksi modal ataupun dengan sengaja—yang memang bertujuan dilakukannya efisiensi dalam rangka memperbesar modal. Hal tersebut dilakukan demi mempertahankan eksistensinya; dalam rangka menghadapi persaingan yang makin ketat, di skala lokal, nasional maupun global; seiring berlangsungnya globalisasi (ekonomi). Dan tak jarang hal tersebut membuat perusahaan ataupun badan usaha menutup usaha atau sub unit perusahaannya; dan hal tersebut harus diakui memang pada akhirnya akan berpengaruh pada hubungan kerja atau perburuhan, industrial; antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Yang sering kali berwujud pada tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK), pengurangan tunjangan (kesejahteraan) buruh/pekerja; atas nama efisiensi dan efektifitas. Karena dalam menghadapi persaingan, yang paling mungkin dilakukan pengetatan adalah faktor tenaga kerja.

Disinilah dibutuhkan fungsi dan peran dari penguasa atau pemerintah, yaitu dalam rangka perlindungan kepada pihak buruh/pekerja (dan kepada pihak majikan/pengusaha), namun dengan proporsi lebih besar pada pihak yang lemah—buruh/pekerja—mengingat kedudukannya, sehingga layak bagi kemanusiaan—berhubungan dengan cita keadilan sosial—untuk melindungi dari kekuasaan majikan/pengusaha. Disamping memperhatikan keberlangsungan kegiatan industri.

---

<sup>14</sup> A.S. Finawati., *op.cit.*

Konsekuensi dari hubungan subordinatif tersebut adalah diperlukannya suatu faktor untuk menyeimbangkannya. Walaupun konsep keadilan sangat abstrak, namun cukup dapat diterima secara umum bahwa “adil” tidaklah berarti kesamaan dalam segala tindakan melainkan proporsional tergantung pada kebutuhannya. Bila dianalogikan dengan kebutuhan baju, maka tidak adil bila orang gemuk dan kurus diberikan bahan baju yang sama banyaknya. Yang gemuk tentu membutuhkan lebih banyak bahan dibandingkan dengan seorang yang kurus. Demikian pula halnya dengan buruh dan pengusaha, karena buruh lebih lemah secara ekonomi yang otomatis mengakibatkan lemahnya posisi tawar dalam bidang kehidupan lainnya, maka justru tidak adil bila terdapat kesamaan perlindungan bagi buruh dan pengusaha. Yang lemah haruslah dilindungi lebih. Dan tugas tersebut tentunya terletak pada tangan Negara. Commons dan Andrews mengatakan “where the parties are unequal (and public purpose is shown) then the state which refuses to redress the inequality is actually denying to the weaker party the equal protection of the laws”<sup>15</sup>

Kecenderungan dinamika interaksi pekerja dan pengusaha malah mendorong pemerintah membuat kebijakan praktis pengupahan atau kesejahteraan pekerja sesuai dengan pola kekuatan tarik menarik pekerja dan pengusaha. Akibatnya sering kali keputusan di tingkat operasional (Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi); secara substansi menjadi bertentangan dengan Undang-Undang ataupun aturan yang lebih tinggi hierarkinya<sup>16</sup>

Akumulasi gesekan kepentingan dan kekecewaan yang berujung pada konflik kepentingan yang tak terdamaikan yang akhirnya mengerucut pada tindakan yang berpengaruh pada tingkat produktifitas, kondusifitas kerja; berupa tuntutan-tuntutan perbaikan kondisi kerja; mulai dari upah, tunjangan yang merupakan instrumen ukuran kesejahteraan seorang buruh/pekerja (dan keluarganya); jaminan atau pemenuhan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja; yang merupakan bagian dari kewajiban normatif yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha berdasarkan pada peraturan perundang-undangan, peraturan kerja

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Sultoni, “Pekerja dalam pusaran negara dan pengusaha”, Kompas, 7 mei, 2007.

bersama (atau) peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Yang hal tersebut merupakan konflik hak. Konflik atau perselisihan perburuhan akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Ataupun konflik kepentingan yang timbul dalam hubungan kerja ataupun hubungan industrial, berupa tuntutan non normatif.

Ketika jalur perundingan telah dilakukan, dan tak menemui kata sepakat, instrumen penyelesaian sengketa alternatif, serta jalur litigasi atau penyelesaian lewat lembaga peradilan (umum, Tata Usaha Negara, maupun industrial) yang dianggap kurang efektif dari segi waktu dan kebutuhan yang mendesak untuk disikapi dan dilakukan perubahan dalam lingkup hubungan kerja/industrial; dan sejarah (fakta) terpenuhinya tuntutan pasca mogok kerja dan demonstrasi; maka jalur alternatif yang ditempuh adalah dengan melakukan pemogokan (oleh buruh/pekerja dan/atau oleh serikat buruh/serikat pekerja) dengan maksud menekan majikan/pengusaha agar menerima hubungan kerja yang diajukan, syarat-syarat dan/atau keadaan perburuhan/ketenagakerjaan. Begitu pula pihak majikan/pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan atau lock out sebagai tindakan menekan pihak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja dengan maksud agar menerima hubungan kerja, syarat-syarat dan/atau keadaan perburuhan/ketenagakerjaan (yang diajukan oleh majikan/pengusaha), supaya buruh/pekerja tidak mengajukan tuntutan yang melampaui kemampuan perusahaan. Kedua pihak dengan perspektif dan kepentingan masing-masing yang alot diketemukan titik temunya.



Maka dari itu pemerintah atau penguasa menetapkan peraturan mengenai aturan/prasyarat dapat dilakukannya pemogokan ataupun lock out dengan kondisi-kondisi tertentu. Yang tak sekadar tanpa sanksi tegas dalam pengaturannya. Hal tersebut dilakukan dengan harapan agar iklim industri (investasi) tetap berjalan dengan baik atau kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha—dalam ranah cita keadilan sosial; sehingga tujuan pembangunan yang telah direncanakan dan dibangun tak terhambat ataupun terhenti di tengah jalan. Disamping pertimbangan melindungi buruh/pekerja dari kesewenangan majikan/pengusaha dalam hubungan industrial; juga dengan memperhatikan kelangsungan usaha; sehingga dapat menguntungkan kedua belah pihak dan pemerintah sebagai regulator.

Adanya anggapan bahwa ketiadaan ruang alternatif efektif penyelesaian permasalahan membuat mogok sebagai alternatif efektif dalam memperjuangkan tuntutan dan sebagai pemecahan pragmatis atas kebutuhan hidup membuat buruh/pekerja menempuh jalan dengan melakukan mogok kerja.. Sehingga konsekuensi harus ditanggung oleh buruh/pekerja dan/atau oleh serikat buruh/serikat pekerja. Dengan resiko kehilangan pekerjaan (PHK), sanksi keperdataan (denda) atau tuntutan ganti kerugian yang diajukan oleh majikan/pengusaha akibat kerugian yang diterimanya; yang tak mungkin dapat dipenuhi oleh buruh/pekerja, walaupun secara kolektif; bahkan sanksi pidana jikalau terdapat pelanggaran hukum kepidanaan (kriminalitas). Sehingga hal ini semakin memberikan ketidakpastian masa depan dan kehidupan buruh/pekerja.

## 1.2. Rumusan masalah

Dari gambaran latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah akibat hukum mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh secara tidak sah?
2. Apakah akibat hukum atas mogok kerja setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003; serta apa akibat hukum mogok kerja yang dilakukan secara sah, sebagai upaya melindungi kepentingan pekerja/buruh?

## 1.3. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja”. Untuk menghindari adanya kesalahpahaman berkait dengan judul tersebut di atas beserta substansi di dalamnya, maka perlu kiranya dijabarkan pengertian tentang makna dan arti dalam unsur kata atau istilah yang dipakai dalam judul tersebut serta pembaca pembaca dapat lebih menangkap maksud tulisan ini dengan ruang lingkup yang dibahas kemudian. Dalam judul di atas, terdapat unsur-unsur dan maknanya sebagai berikut:

### 1. Perlindungan hukum

Philipus M, Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi:

- a. Perlindungan hukum preventif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.



b. Perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.<sup>17</sup>

## 2. Pekerja/buruh

Yang dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 1 angka 3, pekerja/buruh didefinisikan sebagai:

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Yang mempunyai arti lebih sempit dari definisi tenaga kerja didalam pasal 1 angka 2, yaitu:

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

## 3. Mogok kerja

- Dalam kamus besar bahasa Indonesia; mogok didefinisikan sebagai:  
“Tidak mau bekerja (berbuat) sebagaimana biasa; proses (perbuatan) mogok”.
- Dalam Webster’s Third New International Dictionary, mogok yang dalam bahasa Inggris disebut strike ataupun slow down; strike didefinisikan sebagai:
  - To make an impression (would~on pure minds with a force like mathematical demonstration).
  - To engage in a temporary stoppage of work in order to bring about compliance with demands made on a employer (voted to~for higher wages).

---

<sup>17</sup> Philipus M, Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 2.

Sedangkan Slow Down didefinisikan sebagai:

- A slowing down in the performance of duties by workers as a protest and means toward forcing compliance with demands

Dalam hubungannya dengan makna slow down; sit down-strike:

- To enter into conference negotiation or consultation (if we could sit down together and straighten out our differences peaceably)
- A cessation of work by employees while maintaining continuous of shop, plant, or like place of employment as a protest and means toward forcing compliance with demands.

- Dalam UU 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan—

implisit—dalam pasal 1 huruf d angka 2 jo pasal 6 ayat (1), sebagai:

“Perbuatan secara kolektif untuk menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat dan/atau keadaan perburuhan”.

- Dalam UU 4 tahun 1960, tentang pencegahan pemogokan, lock out, di perusahaan vital, pasal 1 huruf a; mendefinisikan pemogokan sebagai:

“Sengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan atau meskipun diperintah dengan sah enggan menjalankan atau lambat menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena perjanjian (baik yang tertulis maupun yang dengan lisan) atau yang harus dijalankan karena jabatan itu”.

- UU 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang mengalami penundaan masa berlakunya dengan keluarnya UU 11 tahun 1998, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000, Undang-Undang No.28 tahun 2000; dalam pasal 1 angka 17, mendefinisikan mogok kerja sebagai:

“Tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan

penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja”.

- Sedangkan di dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan konsepsi slow down maupun sit down strike sebagai bagian konsepsi mogok kerja yang didefinisikan sebagai:

“Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”.

Sehingga Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja adalah tindakan atau upaya yang dilakukan baik untuk mencegah ataupun (/maupun) mengatasi sengketa perburuhan (perselisihan hubungan industrial) guna menjamin terpenuhinya hak-hak (keperdataan) subyek hukum atas perbuatan (hukum) tertentu; khususnya terkait dalam lingkup mogok kerja yang dilakukan oleh pihak lain yang mungkin memiliki aspek-aspek yang melindungi kepentingannya yang diberikan oleh hukum baik melalui ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan/atau perjanjian (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama).

#### **1.4. Alasan Pemilihan Judul**

Hal yang mendasari pemilihan dan penulisan skripsi ini adalah melihat fenomena yang terjadi di dunia perburuhan bahwa buruh/pekerja dan/atau oleh serikat buruh/serikat pekerja seringkali menggunakan alternatif mogok sebagai sarana yang cukup efektif dalam menekan pengusaha untuk menerima tuntutan yang diajukan oleh buruh. Begitu pula dengan majikan/pengusaha atau gabungan pengusaha yang mempunyai senjata dengan melakukan penutupan perusahaan (lock out) dalam menekan buruh menerima tuntutannya. Peraturan perundang-

undangan mengatur prosedur pemogokan dan lock out, salah satunya dengan adanya prasyarat harus didahului dengan proses-proses perundingan yang macet atau penolakan salah satu pihak untuk melakukan perundingan dan dilakukan pemberitahuan pada pihak yang lainnya serta kepada instansi pemerintah; sebagai tindakan pencegahan ataupun antisipasi akan terjadi hal yang tidak diinginkan (menggangu ketertiban umum, keamanan), yang disertai dengan pengaturan sanksi hukum.

### **1.5. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan diadakannya penulisan ini antara lain adalah:

Pertama, secara khusus penulisan ini ditujukan sebagai salah satu sumbangan pemikiran kritis terhadap perkembangan hukum (khususnya dibidang perburuhan) di Indonesia. Sehingga dengan adanya tulisan ini diharapkan dapat tercipta wacana kesadaran tentang pentingnya pengorganisasian diri dalam meningkatkan posisi dan melakukan perubahan. Disamping itu, dengan adanya tulisan ini diharapkan dapat lebih tahu akan proses dan problematika dunia ketenagakerjaan atau perburuhan; khususnya yang dialami buruh/pekerja dalam proses melakukan hak mogok.

Kedua, secara khusus penulisan skripsi ini juga ditujukan untuk memberikan wacana yang mungkin dapat digunakan sebagai salah satu semangat pembangunan, pembaharuan, penegakan hukum perburuhan di Indonesia yang lebih berkeadilan.

Ketiga, penulisan skripsi ini juga ditujukan untuk memenuhi persyaratan formal dalam meraih gelar sarjana hukum dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

### 1.6. Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

#### a. Tipe Penelitian

Skripsi ini menggunakan tipe penelitian normatif, karena menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai obyek penelitiannya.

#### b. Pendekatan Masalah

Untuk memperoleh suatu data yang relevan dalam penyusunan suatu karya ilmiah, maka diperlukan suatu pendekatan masalah. Cara pandang dan pendekatan masalah pada penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan *Statue approach* yaitu melalui analisa peraturan perundang-undangan, serta pendekatan *Conceptual approach* yaitu pendekatan melalui pandangan para sarjana yang diperoleh dari buku, majalah, jurnal dan internet.

#### c. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan sebagai bahan kajian. Serta bahan hukum sekunder, berupa buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan kajian penulisan ini dan juga pendapat para ahli hukum yang terangkum dalam berbagai media.

#### d. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum pada skripsi ini menggunakan perbandingan peraturan perundang-undangan dan studi kepustakaan beserta bahan-bahan hukum



penunjang lain yang membahas tentang masalah pemogokan/mogok kerja tidak sah.

#### e. Analisa Bahan Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan analisa bahan hukum dengan metode induktif dan deduktif, sehingga hasil penulisan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah untuk menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

Dengan mengorganisasikan semua bahan hukum yang telah dikumpulkan beranjak dari rumusan masalah yang akan dibahas dengan tujuan mencari jawaban dari masalah yang diteliti.

### **1.7. Pertanggung Jawaban Sistematika**

Skripsi ini terdiri atas 4 (empat) bab yang masing-masing digolongkan menurut penyelesaian permasalahan dan tingkat kepentingannya agar setiap permasalahan mudah untuk diuraikan dan dicari solusinya, berikut sistematika pertanggung jawaban penulisan skripsi ini:

- a. Bab I, berisi mengenai pendahuluan dan penjelasan umum dari keseluruhan skripsi ini. Bab ini dibagi menjadi 6 (enam) sub bab, yaitu: latar belakang masalah dan rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, dan pertanggung jawaban sistematika.
- b. Bab II, berisi mengenai pembahasan rumusan masalah yang pertama, yaitu tentang akibat hukum pemogokan yang dilakukan secara tidak sah hingga berlakunya UU No.13 tahun 2003; yang dibagi menjadi:



1. Pengaturan prosedur dan akibat hukum mogok kerja tidak sah sebelum berlakunya UU No.13 Tahun 2003.
  2. Prosedur dan akibat hukum mogok kerja tidak sah pada UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pelaksananya
- c. Bab III, berisi mengenai pembahasan rumusan masalah kedua mengenai akibat hukum mogok kerja setelah keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 atas Undang-Undang No.13 Tahun 2003; dan akibat hukum mogok yang sah sebagai perlindungan hukum bagi kepentingan buruh/pekerja. Serta pengakuan dan pengaturan mogok kerja dalam Undang Undang Dasar 1945 dan Konvensi ILO.
- d. Bab IV, penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA TIDAK SAH**

Pada perjalanan awal kemerdekaan buruh/pekerja yang sebelumnya lebih terkonsentrasi pada perebutan republik; sebagai perjuangan politik. Dan aset-aset atau perusahaan-perusahaan penting telah dikuasai oleh negara, sehingga pertentangan antara buruh/pekerja dan majikan/pengusaha tidak begitu terasa. Pasca perebutan alat produksi penting berupa aset negara yang sebelumnya dikuasai penjajah tersebut. Buruh/pekerja diarahkan pada kesadaran ekonomi sosialnya dalam rangka pembangunan ekonomi sosial nasional dan mengisi republik ini sehingga buruh terkonsentrasi pada peningkatan produktivitas dan ketahanan perekonomian nasional. Namun setelah itu, pemogokan-pemogokan besar sering kali terjadi; sehingga pemerintah membuat aturan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan (hubungan industrial) dalam bentuk peraturan-peraturan. Selain dilakukan perbaikan dan penstabilan hubungan perburuhan dengan perbaikan pada bentuk keorganisasian maupun pada isi (materi/substansi) hubungan perburuhan; peraturan pengupahan dan pengaturan kondisi kerja yang baik. Dan untuk menjamin kondisi tersebut pemerintah menetapkan pula aturan penggunaan hak buruh/pekerja untuk melakukan pemogokan, serta lock out oleh pengusaha.

Pembangunan ekonomi hanya bisa berdjalan lantjar apabila ada stabilisasi dalam hubungan perburuhan dalam arti tidak ada gangguan dalam djalannya produksi, terutama dalam perusahaan-perusahaan jang penting,

Mengabaikan kepentingan buruh berarti melupakan salah satu tudjuan jang terpenting dalam pembangunan ekonomi itu sendiri.

Sebaliknya mengabaikan keharusan-keharusan ekonomi akan berarti merugikan kepentingan buruh sendiri<sup>1</sup>

Terdapat kesamaan pengaturan pemogokan dari waktu ke waktu, yaitu adanya prasyarat telah dilakukan perundingan atau usaha untuk melakukan itu, serta melakukan pemberitahuan kepada para pihak terkait sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan akan maksud dilakukannya pemogokan; yaitu kepada pihak yang lain (majikan/pengusaha) dan kepada instansi pemerintah, yang didalamnya terdapat jangka waktu tertentu sebelum mogok dapat dilaksanakan, yang lazim disebut sebagai waktu tunggu ataupun *cooling of period* yang dimaksudkan agar para pihak yang akan melakukan mogok kerja (ataupun lock out) memikirkan kembali konsekuensi dan implikasi tindakan tersebut; yang juga didalamnya pemerintah melalui institusinya berusaha tetap menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Sebagaimana setiap perbuatan atau perilaku akan selalu membawa suatu akibat. Begitu pula dengan tindakan pemogokan, slow down, pemboikotan,...; akan membawa dampak serta konsekuensi dibelakangnya. Bahwa adanya atau eksistensi akan pemogokan tak hanya berimplikasi pada hubungan kerja maupun hubungan industrial (secara tripartit); tetapi juga pada sektor industri lainnya, rantai relasi terkait, serta masyarakat pada umumnya. Karena selain dapat menghambat jalannya proses produksi, yang secara langsung atau tak langsung juga menghambat jalannya proses distribusi dan konsumsi akan barang dan jasa serta modal (*capital*). Selain itu pula apabila pemogokan yang dilakukan telah meluas dan/atau telah keluar dari region yang telah ditetapkan, direncanakan dan

---

<sup>1</sup> Depernas. Tanpa penerbit. t.n. t.p. t.t.

sanksi tersebut adalah antara lain sanksi administratif, keperdataan, maupun kepidanaan (penjara/kurungan dan/atau denda); yang dapat diberlakukan secara alternatif maupun kumulatif atas pelanggaran ketentuan normatif. Penegakan aturan; penetapan dan penerapan sanksi dalam kaitannya dengan penggunaan hak mogok, adalah mempertimbangkan dan mengkaitkannya dengan proses penyelesaian perselisihan yang berjalan maupun akar masalah yang memicu lahirnya perselisihan dan juga terkhusus pemogokan itu sendiri. Disamping itu tak menutup kemungkinan adanya tuntutan dari perusahaan (majikan/pengusaha) sebagai konsekuensi yang membawa perubahan pada pola hubungan atau status perburuhan (antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja secara perorangan maupun massal). Hal ini terjadi dengan pertimbangan kondusifitas, efektifitas hubungan vertikal secara sosiologis; yang tidak dapat dinafi'kan hampir selalu secara langsung maupun tak langsung berimplikasi pada ranah produksi pasca pemogokan. Serta pada *sistem produksi dan sistem perburuhan yang senantiasa mengevolusi* dirinya dari waktu ke waktu; seperti dikenalkannya pola hubungan temporer, sistem subkontrak, outsourcing,....

Normatisasi ketentuan sanksi dan prosedur atas pemogokan, baik sebagai hukuman maupun sebagai sarana perlindungan; berkaitan dengan *konteks ekonomi sosial politik* yang terjadi. Pengaturan mengenai mogok kerja tak terlepas pengaruh dari *paradigma atau pola hubungan perburuhan yang ada; yang hal tersebut juga mempengaruhi model penyelesaian perselisihan perburuhan* yaitu cara penyelesaian dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Disamping itu pula terdapat perubahan

paradigma pengaturan normatif sanksi kepidanaan secara signifikan dalam perkembangannya. Serta adanya *dikotomi pandangan sanksi keperdataan* berkaitan dengan relevansi hukum perburuhan *sebagai hukum publik dan (atau) sebagai hukum privat*, yang mau tak mau juga berhubungan dengan pola hubungan perburuhan yang berlaku.

Yang patut pula menjadi perhatian adalah posisi dari keberadaan mogok politis dalam keterkaitannya dengan agenda politik praktis dalam perjalanan sejarah perburuhan Indonesia. Yang sering kali dicampur adukkan dengan mogok pada ranah politik dalam rangka menuntut perubahan dalam kebijakan publik yang berkaitan dengan kehidupan buruh/pekerja.

Adanya pergeseran atau perubahan pola hubungan perburuhan akibat perkembangan ekonomi sosial politik yang juga terjadi dalam lapangan perburuhan atau hubungan industrial. Kesejarahan perjalanan dan perkembangan keorganisasian di lingkup buruh/pekerja, memberikan warna dan pijakan arah gerak organisasi buruh/pekerja sekarang ini. Mulai dari pelarangan aktivitas pemogokan diawal perjalanan republik, eksistensi mogok politis, pelarangan mogok politis (yang mengarah pada kebijakan penguasa/pemerintah) di era Orde Baru, campur tangan penguasa dalam kegiatan (keserikatan) perburuhan yang diantaranya dengan pelibatan unsur militer dalam upaya penyelesaian perselisihan perburuhan, penggunaan dan perubahan paradigma pengertian buruh (perburuhan) menjadi pekerja (ketenagakerjaan) secara peristilahan dan keorganisasian, serta dalam institusional pemerintahan, politisasi dan strukturalisasi lewat unifikasi



keorganisasian keserikat-buruhan/pekerja kedalam bentuk unitaris dengan wadah tunggal serta arah pergerakan buruh/pekerja lebih lokalitas semata.

Mogok politis sendiri yang menghadapkan buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja pada pemerintah atas kebijakan publik yang langsung maupun tak langsung berpengaruh pada kehidupan (kesejahteraan) buruh/pekerja; yang walaupun sebenarnya fungsi dan arah gerak perjuangan buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja *bukan melulu atau semata masalah kesejahteraan dirinya.*

Meskipun mogok ataupun lock out merupakan hak dari masing-masing pihak, mogok sebagai hak politik, berserikat dan berkumpul. Namun menurut Iman Soepomo, bahwa kebebasan dalam masyarakat tidak dapat ditafsir kebebasan sesuka hati, tapi suatu kebebasan yang diatur dan karena itu dengan sendirinya harus dibatasi.

## **2.1. Pengaturan Prosedur Dan Akibat Hukum Pemogokan Tidak Sah Yang Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Dalam Lintasan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia**

### **a. Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Sebelum berlakunya Undang-Undang ini, sebagaimana didalam Memori Penjelasan UU Darurat ini maupun UU No. 22 Tahun 1957; telah ditetapkan sebagai usaha pertama telah dikeluarkan Peraturan Kekuasaan Militer No.1 tahun 1951, oleh Pemerintah pada bulan Pebruari 1951 yang sifatnya sementara untuk mengatasi keadaan yang dianggap luar biasa; karena banyaknya pertikaian

perburuhan yang terjadi dan berujung pada pemogokan, dianggap mengganggu keamanan dan ketertiban. Peraturan tersebut lebih ditujukan pada perusahaan, jawatan vital (BUMN). Dalam praktek ternyata bahwa peraturan itu hanya sanggup mengatasi sebagian saja kesulitan-kesulitan yang timbul dalam lapangan perburuhan. Oleh karena itu pemerintah menetapkan Undang-Undang Darurat ini dengan terdapat perbaikan pada materi atau substansi serta dalam hal prosedurnya.

Peran pemerintah adalah terbatas, ketika para pihak dalam hubungan perburuhan yang berselisih tidak menemukan kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. UU Darurat ini menghapuskan larangan mogok yang semula dicantumkan dalam Peraturan Kekuasaan Militer No.1. tahun 1951, dengan pertimbangan bahwa hak mogok diakui dalam Undang-Undang Dasar Sementara pasal 21.

Setelah para pihak gagal atau tidak bersepakat dalam mengadakan perundingan atau pemisahan sendiri secara sukarela. Dengan dilakukannya pemberitahuan, adalah merupakan suatu permintaan perantaraan penyelesaian perselisihan kepada pemerintah (melalui pegawai kementerian perburuhan)—bukan sekedar kewajiban administratif semata (pasal 2 ayat 2). Atas perantaraan pegawai tersebut tidak boleh ditolak oleh para pihak dengan ancaman pidana yang sama atas pelanggaran ketentuan dilakukannya pemberitahuan maksud pemogokan ataupun lock out.

Meskipun adanya proses perundingan dan perantaraan yang telah (*harus*) dilalui para pihak, namun *secara normatif* pemerintah atau penguasa tetap tidak menghalangi para pihak menggunakan haknya mengingat pengakuan Undang

Undang Dasar Sementara atas hak mogok; tetapi pemerintah tetap mengusahakan adanya penyelesaian perselisihan. Terlihat pada pasal 4 ayat (1), yang walaupun mensyaratkan para pihak yang baru (*tetap*) dapat melakukan tindakan pemogokan ataupun lock out, setelah dilakukan pemberitahuan bahwa tidak dapat diperoleh penyelesaian perselisihan; tetapi setelah jangka waktu tertentu (3 minggu) pasca pemberitahuan kepada panitia daerah (disamping pemberitahuan akan maksud melakukan mogok kepada pihak majikan); dan tergantung pula pada klasifikasi yang tersebut dalam tiga macam penanganan perselisihan; yang apabila panitia pusat mengklasifikasikan perselisihan tersebut mengarah pada hal membahayakan kepentingan negara atau umum serta dengan pertimbangan sulitnya dilakukan perhubungan atau adanya kebutuhan dilakukannya enquete, walaupun dalam perselisihan perburuhan tersebut terdapat ancaman ataupun indikasi dilakukannya pemogokan atau lock out—selama perselisihan sudah menjadi kewenangan dari panitia pusat; maka jangka waktu tersebut dapat diperpanjang (pasal 4 ayat (4) jo penjelasan pasal 12) tanpa adanya limitasi waktu secara normatif. Sedangkan terkadang kondisi yang dituntut atau diperselisihkan kedua pihak, butuh untuk segera disikapi oleh pihak yang lainnya (pihak majikan ataupun pihak buruh sendiri).

Undang-Undang Darurat ini sering dianggap mereduksi dan mengekang pekerja/buruh untuk menggunakan haknya untuk mogok, hal ini dikarenakan:

1. Pihak yang hendak melakukan tindakan terhadap pihak yang lainnya (mogok atau lock out (pasal 4 ayat 1)), harus memberitahukan maksudnya itu dengan surat kepada Panitia Daerah. Tindakan itu baru boleh dilakukan *secepat-cepatnya tiga minggu sesudah pemberitahuan itu diterima oleh Panitia*

- Daerah.* Pelanggaran atas ketentuan ini diancam dengan pidana. [garis miring oleh penulis].
2. Putusan Panitia Pusat yang bersifat mengikat, harus ditaati. Pelanggaran atas ketentuan ini juga diancam dengan pidana.

Rangkaian kedua ketentuan ini juga tidak memungkinkan Serikat Buruh untuk menekankan atau memaksakan kehendaknya kepada pihak majikan dengan jalan mengadakan pemogokan tanpa ancaman pidana.<sup>2</sup>

Sehubungan dengan perantaraan yang diberikan oleh pegawai, Panitia Daerah, atau Panitia Pusat; dan hasilnya adalah anjuran-anjuran, yang setelah anjuran tersebut diterima oleh para pihak yang berselisih menjadi suatu persetujuan bersama dan mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan; yang dalam pelaksanaannya tergantung pula pada itikad para pihak untuk melaksanakan isi dari anjuran.<sup>3</sup> Dalam anjuran perantaraan tersebut; ataupun atas kesepakatan bersama para pihak; para pihak dapat pula memilih atau mengajukan penyelesaian pada juru atau dewan pemisah yang hasil atau outputnya berupa putusan yang sifatnya tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang; yang artinya merupakan putusan tingkatan tertinggi, dan punya kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat, selama setelah disahkan oleh Panitia Pusat; yang dalam hal ini sifatnya mengikat (disamping kewenangannya dapat berupa anjuran); kecuali ditolak pengesahannya oleh Panitia Pusat; dapat diminta pernyataan dapat dinyatakan atau dijalankan sebagai keputusan pengadilan dari Pengadilan Negeri Jakarta (punya kekuatan eksekutorial).

---

<sup>2</sup>Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, h. 182

<sup>3</sup> Penjelasan umum Undang Undang Darurat No.16 tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.



Dalam hubungannya pemogokan atau lock out dilakukan pada saat proses penyelesaian oleh juru/dewan pemisah berlangsung; tidak tertutup kemungkinan dikeluarkan atau diajukannya usulan ataupun keputusan sementara/sela atas larangan atau tidak dilakukannya pemogokan atau lock out; dalam hal konteksnya sebagai hukum keperdataan (perburuhan). Sebagaimana halnya dengan putusan mengikat dari Panitia Pusat; apabila tidak tunduk pada putusan tersebut, maka dihadapkan pula pada ancaman yang termaksud dalam pasal 18, yaitu:

Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya *tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah:*

1. barang siapa tidak memenuhi kewajiban menurut pasal 4 ayat (1) dan pasal 17 ayat (1) dan (2);
2. barang siapa menolak perantaraan yang diberikan menurut pasal 2 ayat (2), pasal 5 ayat (1) dan (2) atau pasal 15 ayat (1) sub a;
3. barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat yang bersifat mengikat termaksud pada pasal 13 ayat (3); [garis miring oleh penulis].

#### **b. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Undang-Undang ini merupakan perbaikan (penyempurnaan) dari UU Darurat 16 Tahun 1951, karena UU Darurat tersebut merupakan suatu peraturan peralihan dari pengaturan mogok dan lock out, dari pihak penguasa militer (Peraturan Kekuasaan Militer No.1. tahun 1951). Didalam Memori Penjelasannya antara lain disebutkan bahwa sebelum memajukan perselisihan itu kepada instansi pemerintahan, Undang-Undang mewajibkan buruh dan majikan agar merundingkan masak-masak perselisihan mereka terlebih dahulu, karena sebagian dari buruh (Serikat Buruh) dan majikan enggan berunding dan lebih suka langsung menyerahkannya pada lembaga penyelesaian perselisihan, yaitu P-4



(Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan); yang terkhusus mengatur mengenai cara penyelesaian perselisihan perburuhan dengan lebih komprehensif yang dalam hal ini termasuk juga dalam lingkup hubungannya dengan penggunaan hak/sarana/tindakan pemogokan ataupun lock out yang dalam perselisihan digunakan oleh pihak dalam menekan pihak lawan (lainnya) untuk memenuhi permintaan atau tuntutan pada kondisi tertentu.

Dalam definisi pemogokan sendiri (pasal 1 huruf d angka (2) jo pasal 6 ayat (1), sejauh Undang-Undang ini tidak melingkupi pemogokan (umum) yang ditujukan pada kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Tetapi masih mengakui mogok sebagai suatu bentuk solidaritas pada buruh lainnya—tanpa adanya batasan yang jelas; baik solidaritas dalam satu perusahaan, sesama ataupun lintas sektoral, maupun dalam lingkup lokal, nasional; dalam melakukan tekanan pada majikan dan/atau gabungan majikan.

Pengertian mogok sendiri secara umum tak hanya meliputi mogok dalam pengertian menghentikan jalannya proses produksi (mogok total), namun juga dapat dengan melakukan tindakan memperlambat jalannya proses produksi (sebagai *slow down*). Jadi ada hubungannya dengan hubungan kerja serta adanya jam kerja yang hilang akibat pemogokan tersebut; hal inilah yang membedakan mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi.

Secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat dan/atau keadaan perburuhan.

Dalam penggunaan hak mogok atau lock out, Undang-Undang ini mensyaratkan dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebagai syarat prosedur administratif, tetapi disyaratkan pula bahwa telah dilakukan usaha mencapai perundingan, sebagaimana tersebut dalam pasal 6 ayat (1) jo memori penjelasan umum angka 5 huruf c.

1. Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan, yang diketahui atau diperantarai oleh Pegawai, atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya, atau telah dua kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan.
2. Penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (1) serta tanggal hari penerimaan itu dicatat oleh Ketua Panitia Daerah dan diberitahukan dengan surat kepada pihak-pihak yang berselisih.
3. Tindakan tersebut pada ayat (1) hanya boleh dilakukan sesudah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan dari Ketua Panitia Daerah.
4. Surat tanda penerimaan tersebut pada ayat (3) hanya diberikan oleh Ketua Panitia Daerah segera dalam waktu selambat-lambatnya 7(tujuh) hari, setelah ia menerima surat pemberitahuan tersebut pada ayat (1), terhitung mulai tanggal penerimaan surat tersebut. [garis miring oleh penulis].

Jika suatu pihak hendak melakukan tindakan, maka maksud itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lawan serta kepada Panitia Daerah. Tindakan baru dapat dilakukan setelah diterima surat tanda penerimaan pemberitahuan.

Surat tanda penerimaan pemberitahuan itu oleh Ketua Panitia Daerah hanya diberikan bila ternyata bahwa :

1. Telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan dengan pihak lawan yang diketuai atau diperantarai oleh Pegawai;
2. Pihak lawan menolak untuk mengadakan perundingan.

3. Pihak yang hendak melakukan tindakan telah dua kali dalam jangka waktu 2 minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal pokok perselisihan.

Tindakan yang hendak/telah dilakukan hanya dapat diperintahkan ditunda, bila hendak diadakan enquete.

Sebagaimana tersebut dalam pasal 6 ayat (4), buruh/pekerja maupun majikan/pengusaha dalam menggunakan hak mogok atau lock out disyaratkan lagi dengan harus menunggu lagi diberikan surat tanda penerimaan dari Ketua Panitia Daerah, dengan jangka waktu selambat-lambatnya 7 hari. Sehingga buruh/pekerja (serikat buruh/serikat pekerja) baru dapat menggunakan haknya maksimal 7 hari setelah melakukan pemberitahuan. Dan pelanggaran akan hal tersebut diancam dengan sanksi pidana atau denda; sebagaimana tersebut dalam pasal 26 ayat 1. Waktu tunggu sendiri dimaksudkan sebagai *cooling of period* sekali lagi.

Adanya waktu tunggu yang selambat-lambatnya 3 (tiga) minggu, dalam hal ketidakberhasilan ajakan untuk berunding yang dilakukan salah satu pihak dan ditambah dengan waktu tunggu penerimaan surat tanda penerimaan; atau bisa pula lebih pendek, apabila permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak yang lainnya tersebut. Hal ini seakan mengisyaratkan akan adanya suatu bentuk pencegahan atau usaha mempersulit buruh/pekerja ataupun majikan/pengusaha dalam menggunakan haknya oleh pengaturan peraturan perundang-undangan, dan tindakan tersebut sebisa mungkin dihindari. Dan mengisyaratkan bahwa *surat tanda penerimaan dari Ketua Panitia Daerah merupakan suatu bentuk "ijin" (yang membutuhkan persetujuan)—bukan merupakan sekedar pemberitahuan (prosedural administratif)*. Namun hal tersebut dibatasi secara normatif dengan adanya *limitasi waktu*, yang merupakan suatu bentuk kewajiban dari Kepala

Panitia Daerah untuk mengeluarkan surat tanda penerimaan tersebut. Dan hal ini seakan kontradiktif dengan penjelasan pasal 6 Undang-Undang ini sendiri, yang menyatakan bahwa setelah prosedur (administratif) yang disyaratkan dalam Undang-Undang dapat tindakan mogok atau lock out *serta-merta atau langsung dapat dilaksanakan*:

Syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan suatu tindakan, sudah dijelaskan pada penjelasan umum. *Bila syarat itu dipenuhi, tindakan lantas dapat dilakukan.*

Syarat itu *lebih ringan* dari apa yang tersebut dalam *Undang-undang Darurat* karena dulu pihak yang hendak mengambil tindakan harus tunggu 3 minggu. *Sekarang jangka waktu itu tidak ada sama sekali.* [garis miring oleh penulis].

Demi kepentingan kewaspadaan nasional dalam pertahanan negara serta ketertiban umum, khususnya dalam mencegah gangguan terhadap kehidupan ekonomi masyarakat dan terhadap penyelenggaraan administrasi pemerintahan, maka pemerintah kembali menetapkan Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No.4 Tahun 1960 yang *melarang mogok dan lock out*. Disamping itu pemerintah juga menetapkan Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No.6 Tahun 1960 tentang Penghentian Sementara Kegiatan Politik. Atas desakan serikat pekerja yang memprotes kedua Peraturan Penguasa Perang Tertinggi tersebut, pemerintah mengundang UU Darurat No.7 Tahun 1963 yang melarang pemogokan di *perusahaan-perusahaan vital*. Serikat pekerja internasional dalam sidang-sidang di ILO, juga mendesak pemerintah mencabut Keputusan Presiden No. 123/1963 yang menetapkan secara limitatif *perusahaan-perusahaan yang dianggap vital*. [garis miring oleh penulis].<sup>4</sup>

Undang-Undang ini walaupun dalam pasal 1 huruf d angka 2, bahwa tindakan (mogok kerja) adalah dilakukan oleh buruh; tetapi dalam penjelasannya bahwa Undang-Undang ini hanya meliputi penyelesaian perselisihan antara majikan dan serikat buruh, sedangkan perselisihan antara majikan dan buruh

---

<sup>4</sup> A. Uwiyono, "Serikat Pekerja dan Peningkatan Hak-Hak Asasi Serta Standar Ketenagakerjaan di Indonesia".



perorangan atau buruh kolektif tidak diliputi oleh Undang-Undang ini sebagaimana tercantum dalam pasal 1 huruf c. Mengikuti konsepsi dari Konvensi ILO No.98 mengenai Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama yang diratifikasi dengan UU No.18 tahun 1956. Pemogokan adalah upaya pemenuhan tuntutan pada pihak lain; dengan didahului oleh adanya perselisihan yang melatar belakanginya, sehingga dengan kata lain mogok diposisikan sebagai suatu tindakan yang mengikuti suatu tuntutan dan bukan sebaliknya bahwa mogok mendahului tuntutan; bahkan mogok dikonsepsikan pula sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang dilakukan ketika tidak tercapai kesepakatan atau kesepakatan, sehingga salah satu pihak (dalam hal ini buruh) menggunakannya dalam menekan dipenuhinya tuntutan pihak tersebut. Dan sedangkan definisi yuridis perselisihan perburuhan sendiri sebagai pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan *Serikat Buruh* berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan. Dengan tujuan agar para buruh/pekerja mengorganisasikan diri dalam memperjuangkan hak dan kepentingan mereka secara kolektif, terorganisir dan sistematis; disamping ditunjang dengan adanya ketentuan akan kemudahan secara yuridis normatif dalam pembentukan serikat buruh/serikat pekerja, dalam persyaratan maupun sistem birokrasi.

Sehingga secara yuridis apabila pemogokan dilakukan oleh buruh/pekerja secara kolektif, maka tidak mempunyai payung hukum; sehingga pada prakteknya perselisihan perburuhan maupun pemogokan diselesaikan pada tingkat Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D maupun P4P) padahal Panitia



Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya memfasilitasi perselisihan di tingkatan buruh yang merupakan anggota dari serikat buruh; bukan buruh individual non serikat yang kurang dari 10 orang, yang dapat mengajukan atau penyelesaian perselisihan haknya dengan pihak majikan pada Pengadilan Negeri.

Meskipun terdapat pengaturan akan besaran sanksi (pidana maupun denda) yang relative sama dengan peraturan sebelumnya. Namun terdapat banyaknya varian atas “pemaksaan” dipatuhinya putusan dari Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam setiap tingkatan atau tahapan proses penyelesaiannya. Yang dalam hal ini juga terkhusus atas hubungannya dengan tindakan pemogokan dan/atau lock out; yaitu atas prasyarat pemberitahuan sebelum dilakukannya mogok ataupun lock out, maupun atas pelanggaran dalam melakukan tindakan tersebut setelah adanya putusan dari institusi perantara penyelesaian perselisihan perburuhan terkait usaha penyelesaian perselisihan tersebut.

#### Pasal 26

Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah:

1. barang siapa melanggar Pasal 6 ayat (3);
2. barang siapa melakukan tindakan setelah ada:
  - a. putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat seperti dimaksud pada Pasal 8 ayat (3);
  - b. putusan Panitia Pusat seperti dimaksud pada Pasal 13;
  - c. putusan juru/dewan pemisah seperti dimaksud pada Pasal 19;
  - d. putusan Menteri Perburuhan tersebut pada Pasal 17.
3. barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dan tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan lagi seperti termaksud pada Pasal 10 ayat (1);
4. barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat yang dapat mulai dilaksanakan termaksud pada Pasal 13;
5. barang siapa tidak tunduk pada putusan Menteri Perburuhan tersebut pada Pasal 17;

6. *barang siapa menolak perantaraan atau penyelesaian seperti dimaksud pada Pasal 18 ayat (2) atau melanggar Pasal 18 ayat (5);*
7. barang siapa tidak tunduk pada putusan juru/dewan pemisah yang telah mempunyai kekuatan hukum termaksud pada Pasal 19 ayat (4);
8. barang siapa tidak memenuhi kewajiban menurut Pasal 25 ayat (1) dan (2) [garis miring oleh penulis].

Selain itu dalam perjalanan waktu juga dikeluarkan Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 Tahun 1960 yang melarang dilakukannya mogok dan lock out. Yang selain dikarenakan diilhami dari kondisi situasi pengaruh ekonomi politik dilapangan atau lingkup perburuhan; juga tidak dapat dilepaskan dari situasi sosial politik ideologi, masyarakat, serta jalannya pemerintahan dalam artian buruh sebagai elemen potensial efektif dalam mempengaruhi jalannya politik pemerintahan. Sehingga pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 6 Tahun 1960 mengenai Penghentian Sementara Kegiatan Politik; akibat pemogokan yang dilakukan bisa sangat bernuansa politis, selain mogok yang memang dilatarbelakangi oleh kondisi situasi ekonomi sosial politik dilingkup perburuhan baik ditingkatan sektoral, perusahaan maupun regional serta dalam tataran kebijakan.

**c. Undang-Undang No.7/Pnps/1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan dan Badan-Badan yang Vital**

Yang sebelumnya merupakan aturan yang berupa Penetapan Presiden dengan nomor dan perihal yang sama, yaitu Penetapan Presiden Republik Indonesia No.7 tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan dan Badan-Badan yang

Vital. Aturan ini merupakan tindak lanjut dari Peraturan Penguasa Perang Tertinggi (PPPT) No.4/1960 dengan perihal yang sama pula; serta secara tidak langsung dari PPPT No.6/1960 mengenai Penghentian Sementara Segala Kegiatan-Kegiatan Politik, dan PPPT No.7/1960 mengenai Kegiatan-Kegiatan Politik Selama Dalam Keadaan Bahaya, yang masa berlakunya bersifat temporal atau sementara.

Secara normatif dinyatakan bahwa dikeluarkannya aturan-aturan tersebut lebih didasarkan pada konteks yang terjadi yaitu stabilitas politik jalannya pemerintahan pada waktu itu serta situasi negara yang masih dalam suasana, kondisi atau keadaan bahaya perang pasca kemerdekaan; dengan melihat pula kondisi subyektif-obyektif sosial politik dilapangan perburuhan. Pelarangan dalam PPPT No.6/1960 dan PPPT No.7/1960 yang lebih berparadigmakan pada dasar aktivitas perpolitikan kepartaian, tetapi juga dari kondisi-situasi perburuhan yang banyak bertradisikan perburuhan politik (ataupun politis) menjadikan instabilitas politik pemerintahan serta jalannya program pembangunan. Serikat-serikat buruh yang ada, banyak berafiliasi langsung maupun tak langsung dengan partai politik dengan berbagai macam ideologi, aliran; yang efeknya atas tradisi keserikat-buruhan yang lebih bersifat politis daripada arah gerak ekonomi sosial politik dilapangan perburuhan antara serikat buruh dengan buruh, dengan majikan; serta hubungannya dengan aksi buruh atas kebijakan pemerintah yang memang berkaitan dengan kehidupan ekonomi politik dari buruh.

Maraknya aksi pemogokan yang dilakukan oleh buruh dan serikat buruh membuat pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan tersebut yang lebih

ditujukan pada perusahaan, jawatan, badan yang dianggap vital; yang ditetapkan kemudian dengan Keputusan Penguasa Perang (PPPT No.4/1960), yang kemudian oleh UU No.7/Pnps/1963 perusahaan, jawatan, badan yang dianggap vital tersebut diamanatkan untuk ditetapkan dengan Keputusan Presiden (Keppres), yaitu Keppres No.123 tahun 1963. Sebagai upaya revitalisasi jalannya perekonomian dan stabilitas perpolitikan negara; dalam lingkup perburuhan di instansi, perusahaan negara (BUMN) tersebut. Yang Keppres itu sendiri kemudian dicabut secara formal dengan Keppres No.27 tahun 1990; meskipun Keppres No.123 tahun 1963 secara *de facto* tidak berlaku karena adanya perubahan status maupun formasi institusional yang terlingkup dalam Keppres No.123 tahun 1963 tersebut, serta telah selesainya amanat dari Keppres tersebut akibat telah selesainya program yang tercantum dalam Keppres No.123 tahun 1963 tersebut.

Sehingga sedikit banyak juga menggunakan ketentuan dalam UU No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Terkait dengan penggunaan hak mogok oleh buruh dan lock out oleh majikan, yang sama-sama mengatur, aturan pelarangan dalam UU No.7/Pnps/1963 ini lebih mengatur mengenai tindak pelarangan penggunaan teknis tindakan tersebut. Dengan pengenaan atau pengaturan aturan sanksi yang lebih berat daripada yang diatur dalam UU No.22 tahun 1957.

#### Pasal 2

Barang siapa melakukan atau turut melakukan pemogokan atau penutupan (lock out) diperusahaan, jawatan atau badan yang dengan Keputusan Presiden dinyatakan vital, dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya *satu tahun atau denda setinggi-tingginya lima puluh ribu rupiah* [garis miring oleh penulis].



### Pasal 3

Dihukum dengan hukuman yang sama seperti yang dimaksud dalam pasal 2 Penetapan ini, barang siapa memberi kesempatan atau memancing, mengajak, menganjurkan, menghasut, menyuruh, memerintahkan atau memaksa dilakukannya pemogokan atau penutupan (lock out) diperusahaan, jawatan atau badan yang dengan Keputusan Presiden dinyatakan vital.

Dasar pijakan dari PPPT No.4/1960 maupun PPPT No.6/1960 adalah Perpu No.23/1959 tentang Keadaan Bahaya. Terkhusus PPPT No.4/1960 sendiri didasarkan pada keadaan darurat; yang keadaan darurat tersebut dikategorikan menjadi 3 (tiga) yaitu, keadaan darurat sipil, darurat militer, darurat perang. PPPT No.4/1960 didasarkan pada kondisi yang ketiga, yaitu *keadaan darurat perang*; yang memberikan kewenangan kepada penguasa perang yang bersangkutan untuk melakukan pencegahan dilakukannya pemogokan dan/atau lock out, serta melakukan tindakan militerisasi pada jawatan, perusahaan, jabatan yang ada pada daerah hukum atau kewenangan kuasanya; sebagaimana pada pasal 41 ayat (2) dan (3), pasal 42 Perpu No.23/1959.

### Pasal 41.

- (2). *Mencegah jangan sampai orang dengan sengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah disanggupinya atau yang harus dipenuhinya oleh karena jabatannya apabila menurut pertimbangan Penguasa Perang hal itu mengakibatkan atau dapat diperhitungkan akan mengakibatkan kerugian pada pertahanan Negara, kerugian pada ketertiban umum, atau pada kehidupan ekonomi masyarakat, dengan tidak menutup kemungkinan akan penyelesaian perselisihan-perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang yang berlaku; apabila diadakan larangan yang demikian, maka dengan jelas harus ditunjuk perubahan, perkebunan, pabrik, bengkel atau tempat dimana atau untuk maksud apa pekerjaan-pekerjaan itu harus dilakukan.*
- (3). *Memerintahkan, bersama-sama dengan larangan tersebut diatas, kepada majikan untuk mengambil tindakan-tindakan*



yang dipandang layak bagi kepentingan buruh yang bekerja padanya.

Pasal 42.

Penguasa Perang Daerah berhak mengadakan *militarisasi* terhadap suatu jawatan/perusahaan/perkebunan atau sebagian dari padanya itu atau suatu yang ada di daerahnya [garis miring oleh penulis].

Larangan mogok ataupun lock out tersebut diberlakukan secara lebih general, yang tak hanya pada jawatan, perusahaan, badan vital semata. Dengan perangkat sanksi kepidanaan dan keperdataan yang melekat padanya. Secara normatif larangan tersebut adalah bersifat limitatif, yang hanya berlaku pada kondisi situasi daerah yang telah ditetapkan menjadi/dalam keadaan darurat perang saja, sesuai aturan normatif yang berlaku; sebagaimana pasal mengenai larangan tersebut (pasal 41 ayat (2) dan (3), pasal 42) yang berada dalam bab mengenai keadaan darurat perang; dalam Perpu No.23/1959 jo pasal 9 PPPT No.4/1960.

Sehingga besaran dan penetapan sanksi dalam PPPT No.4/1960 tersebut lebih bersandarkan pada Perpu No.23/1959. namun yang patut diperhatikan adalah *jangka waktu berlakunya* Perpu No.23/1959 tersebut yang merupakan pijakan dari PPPT No.4/1960 berkaitan dengan status hukum dari aturan tersebut; yang kemudian diperpanjang jangka waktu keberlakuannya dari yang akan berakhir pada 16 Juni 1960 menjadi sampai 15 Desember 1960 dengan dikeluarkannya Perpu No.22/1960. Serta Perpu tersebut ditetapkan menjadi Undang-Undang, dengan UU No.1 tahun 1961.

Dan pada perkembangan selanjutnya dikeluarkan Penetapan Presiden No.7/1963 tersebut yang lebih mengatur secara general atas larangan pemogokan

dan/atau lock out pada perusahaan, jawatan, badan vital; terlepas dari status keadaan negara dalam kondisi darurat atau tidak; dengan mengingat masa keberlakuan dari PPPT No.4/1960 dan Perpu No.23/1959. Yang walau isinya tak jauh berbeda dengan PPPT No.4/1960 secara substansif; hanya yang membedakan secara mendasar adalah pijakan/dasar dari aturan-aturan tersebut, yang terlihat dari perbedaan dalam konsiderans "Mengingat" antara PPPT No.4/1960 dengan UU No.7/Pnps/1963, serta jangka waktu berlaku aturan-aturan tersebut.

Dari pihak buruh, Undang-Undang tersebut dianggap bertentangan dengan kebebasan berserikat dan mengeluarkan pendapat. Sebaliknya dari kalangan majikan (pengusaha), terutama atas larangan melakukan lock out yang pada praktek pelaksanaannya dapat dianggap atau diartikan sebagai larangan pula memutuskan hubungan kerja pada buruh, sekalipun buruh yang bersangkutan melakukan tindak pidana. Namun secara normatif UU No.7/Pnps/1963 ini masih berlaku (meskipun tidak efektif lagi keberlakuannya, mengingat aturan pelaksana (dalam bentuk Keputusan Presiden) sebagai amanat Undang-Undang ini sudah tidak ada atau belum lagi ada), hingga secara tegas dinyatakan tidak berlaku atau dicabut dengan pemberlakuan UU No.25 tahun 1997, serta UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Pencabutan larangan melakukan mogok kerja berbeda dengan pencabutan pencegahan pemogokan yang dilakukan di perusahaan, jawatan, dan badan yang vital; dalam lingkup cakupannya.*

#### **d. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang ini mengalami penundaan masa berlaku dengan dikeluarkannya UU No.11 tahun 1998 tentang Penundaan Pemberlakuan UU

No.25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang akan diberlakukan pada mulai tanggal 1 Oktober 2000. Namun dalam perkembangannya pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 tahun 2000 tentang Perubahan atas UU Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya UU No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang tersebut ditetapkan bahwa UU No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan akan mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2002. Sesuai ketentuan Pasal 22 Undang-Undang Dasar 1945; Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 tahun 2000 tentang Perubahan atas UU No. 11 tahun 1998 perlu ditetapkan menjadi Undang-Undang; yaitu dengan UU No.28 tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.3 tahun 2000 tentang Perubahan atas UU No.11 tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya UU No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga Undang-Undang ini berlaku efektif sejak 1 Oktober 2002. Tetapi banyak pihak pesimis dan mengatakan (menganggap) bahwa *Undang-Undang ini tidak pernah berlaku efektif.*

Dalam Undang-Undang ini telah terdapat pengakuan eksplisit bahwa mogok adalah merupakan suatu hak bagi setiap pekerja (pasal 74). Istilah buruh diganti dengan istilah pekerja; dalam tingkatan Undang-Undang. Terdapat perubahan konsepsi atas subyek pemogokan secara normatif dalam Undang-Undang maupun Undang-Undang berikutnya (UU No.13 tahun 2003), dari hanya oleh serikat pekerja/serikat buruh, dengan pengakuan pula atas pekerja secara

kolektif; meskipun pada tataran teknis masih menggunakan UU No.22 tahun 1957.

Dengan definisi mogok kerja dalam UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 1 angka 17, sebagai:

Tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja.

Serta pasal 76, yang menyatakan: Mogok kerja *hanya dapat dilakukan di perusahaan yang bersangkutan* [garis miring oleh penulis].

Dibandingkan dengan definisi mogok kerja dalam pasal 1 huruf d angka 2 jo pasal 6 ayat 1, UU No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; bahwa tidak ada kebebasan bagi buruh/pekerja secara kolektif (walau perselisihan antara majikan (pengusaha) dengan buruh individu non institusional atau non serikat, tidak terlingkup dalam UU No.22 tahun 1957 tersebut) dan/atau serikat buruh/serikat pekerja untuk melakukan mogok kerja dalam kaitannya sebagai *solidaritas* sesama buruh/pekerja. Dan membatasi (melokalisir) pemogokan sebatas atau hanya dalam lingkup perusahaan yang bersangkutan. Dalam artian selain hanya dalam lingkup area perusahaan, dibatasi pada tuntutan normatif semata, dalam konteks penegakan hukum (*law enforcement*); yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (sebagai pengganti istilah Perjanjian Perburuhan); sebagaimana tersebut dalam pasal 77 ayat (1). Padahal dalam pengaturan secara otonom oleh pihak pekerja dengan pihak pengusaha di dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan



Kerja Bersama; *sering kali tidak mengizinkan* para pihak (khususnya pihak pekerja yang posisinya lemah secara sistemik) untuk melakukan pemogokan. Walaupun penyusunan dilaksanakan secara musyawarah mufakat (pasal 48 ayat (2)). Padahal peraturan normatif tersebut kadang sudah tidak relevan akan tuntutan perubahan yang kadang kala begitu cepat dan drastis; yang dihadapkan pada masa berlaku hukum otonom perburuhan tersebut yang butuh penyesuaian yang dinamis pula; dengan sama-sama memperhatikan kepentingan dan kondisi pihak yang lainnya tersebut, sehingga tumbuh pengertian dan hubungan kemitraan, dengan kebutuhan adanya forum komunikasi yang aspiratif dan adanya keterbukaan serta pengertian dari para pihak. ). Namun pengaturan tersebut (aturan normatif dalam perusahaan) dapat dikesampingkan, karena hierarkinya lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan (pasal 42 ayat 2 jo 51 ayat 2), sebagai hukum publik dalam kaitannya menggunakan hak mogok, kecuali hukum publik menyatakan dengan tegas penyerahan pada kebebasan dalam hukum privat (otonomi perburuhan/ketenagakerjaan); tetapi masih dapat dipertentangkan secara materiil substansiil. Walaupun merupakan otonomi hukum perburuhan, namun tidak boleh bertentangan dengan peraturan penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan itu.

Selain pengaturan dalam pasal 56, bahwa: Setiap perselisihan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Setiap pengusaha (atau gabungan pengusaha) dan pekerja atau serikat pekerja (atau gabungan serikat pekerja) bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan industrial melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Pasal 75,



yang secara implisit mengisyaratkan penggunaan hak mogok baru bisa dilaksanakan setelah perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih *dan/atau* tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial; yang dapat berarti penyelesaian bukan saja dengan perundingan bipartit secara otonom, tetapi bisa secara tripartit (dengan bantuan pihak ketiga yaitu oleh pemerintah dalam hal ini P-4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; ataupun swasta (non pemerintah secara institusional), dalam jalur pengadilan atau di luar pengadilan).

Selain itu sebagai upaya pencegahan (menghindari) pemogokan, lembaga penyelesaian perselisihan industrial dapat memperpanjang waktu upaya penyelesaian perselisihan industrial. Seperti yang dilakukan pemerintah melalui lembaga institusionalnya sebelum-sebelumnya mengingat masih berlakunya UU No.22 tahun 1957 (sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (vide pasal 73 ayat 1); sebagai dasar peraturan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan (ketenagakerjaan/industrial)), meskipun Undang-Undang ini (UU No.22 tahun 1957) sedikit banyak juga mengakomodasi dan menetapkan prosedur atau ketentuan administratif dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan sarana arbitrase dan mediasi. Walaupun UU No.22 tahun 1957 hanya melingkupi perselisihan antara majikan (/pengusaha) dengan serikat buruh (/serikat pekerja); tidak melingkupi perselisihan antara majikan (/pengusaha) dengan buruh (/pekerja) baik individual ataupun kolektif (kurang dari 10 orang pekerja)—selama perselisihan tidak menyangkut serikat buruh (/serikat pekerja). Namun pada prakteknya Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P-4) juga mengurus atau mengakomodasi hal dan problema tersebut.

Dan adanya pemberitahuan tertulis kepada pengusaha, dan instansi pemerintah untuk memberi kesempatan kepada pengusaha dan instansi terkait untuk mengambil langkah-langkah penyelesaian guna menghindari terjadinya mogok kerja (penjelasan pasal 78 ayat 1). Padahal sebelumnya telah ada usaha untuk menyelesaikan hal (perselisihan industrial) tersebut dengan sarana perundingan. Terlihat bahwa mogok kerja adalah tindakan yang sebisa mungkin dihindari.

”Sebelum pemogokan dilakukan secara sah di sektor swasta, undang-undang mewajibkan dilakukannya penengahan intensif oleh Departemen Tenaga Kerja dan *pemberitahuan terlebih dulu tentang niat untuk mogok. Tapi persetujuan tidak diperlukan.* Dalam *praktek*, prosedur penyelesaian sengketa jarang diikuti, dan pemberitahuan resmi tentang niat untuk mogok jarang diberikan karena prosedur Departemen Tenaga Kerja lamban dan kurang dipercaya oleh para pekerja. Karena itu, pemogokan mendadak cenderung muncul akibat dari keluhan berkepanjangan, upaya pihak majikan untuk mencegah pembentukan cabang serikat pekerja, atau penolakan atas tunjangan atau hak mereka yang sah menurut undang-undang...”. “...sejak 1997 pemerintah hanya menganggap sebagai pemogokan jika pemogokan itu menyebabkan hilangnya waktu produksi paling tidak sehari penuh”.

”Menurut sejumlah LSM yang terlibat dalam masalah perburuhan, dalam praktek sekarang ketentuan mengenai *persetujuan tawar-menawar kolektif jarang berkaitan dengan isu di luar standar minimum sah yang ditetapkan pemerintah, dan persetujuan itu sering hanya disodorkan kepada wakil pekerja untuk ditandatangani ketimbang untuk dirundingkan*” [garis miring oleh penulis].<sup>5</sup>

Sehingga buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja kesulitan dalam menggunakan hak politiknya tersebut, dan jika pekerja tetap

<sup>5</sup> Laporan Amerika Serikat Tentang Pelaksanaan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Tahun 1998, Bagian 6 Mengenai Hak-Hak Pekerja.

melaksanakannya, dengan tidak melakukannya sesuai prosedur, maka tindakan tersebut akan dihadapkan pada resiko berhadapan dengan aparat penegak hukum (dan aparat represif keamanan). Dengan alasan pencegahan atas indikasi yang mengarah pada gangguan keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau milik masyarakat (Pasal 79 ayat 1), dengan multi ataupun bias interpretasi atas gangguan keamanan dan ketertiban umum yang kondisional atau kontekstual. Apalagi jika mogok dilakukan diluar perusahaan, yang oleh Undang-Undang ini diklasifikasikan sebagai unjuk rasa atau demonstrasi yang tidak termasuk dalam pengertian mogok kerja (penjelasan pasal 76); yang sebagian telah diatur dan merupakan lingkup dalam UU No.9 tahun 1998 tentang Kebebasan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum. Serta dengan ancaman pidana ataupun denda, dan tak menutup kemungkinan ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); selain ancaman tindakan represif aparat.

Berkaitan dengan mogok sebagai suatu bentuk solidaritas, yang hanya *dibatasi* pada solidaritas pada pekerja dan/atau serikat pekerja di beberapa perusahaan dalam satu kelompok perusahaan. Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha *tidak diwajibkan* membayar upah selama pekerja mogok kerja (pasal 77 ayat 2). Ataupun apabila mogok dilakukan sebagai tuntutan akan ketentuan non normatif yang tidak termuat. Selama ketentuan prosedural administratif dilakukan para pihak, maka tindakan mogok dapat dilakukan dengan resiko tidak dibayar, selama pekerja melakukan pemogokan.

Pembatasan serupa juga terdapat pada ketentuan akan hak pengusaha untuk melakukan lock out; dengan adanya persyaratan adanya perundingan atau perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih *dan/atau* tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial (pasal 82). Dan mengingat konsepsi dari lock out dalam definisinya dengan menghentikan sebagian atau seluruh kegiatan perusahaan sebagai akibat penyelesaian perselisihan industrial yang tidak mencapai kesepakatan, *supaya pekerja tidak mengajukan tuntutan yang melampaui kemampuan perusahaan*. Walaupun begitu lock out tidak dilarang dalam hal sebagai tindakan perlawanan atau penyeimbang atas pekerja yang melakukan pemogokan. Larangan hanya atas pembalasan pemogokan dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (dan/atau tindakan lain yang merugikan hak dan kepentingan pekerja (penjelasan pasal 79 ayat 2); yang dilakukan sesuai dengan pasal 77, yang tidak menentukan apakah merupakan pemogokan atas tuntutan hak normatif atautkah non normatif.

Selain upaya harmonisasi hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha serta kontrol atau pengendalian perilaku hubungan perburuhan melalui aturan hukum, negara melalui pemerintah melakukan pula stabilisasi kelembagaan keserikatan buruh melalui strukturisasi maupun konsepsi relasi perburuhan yang dikenal dengan “hubungan industrial Pancasila”, yang juga melibatkan *intervensi militer* dalam konflik yang mengemuka antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Undang-Undang yang dimaksudkan sebagai upaya kodifikasi pengaturan hukum perburuhan ini selain mencabut UU No.7/Pnps/1963, juga lebih luwes



dalam pengaturan sanksi hukum dalam soal pemogokan dan lock out. Yang memang juga menggantikan sebagian pengaturan hukum dan sanksi serta akibat hukum atas pemogokan dan lock out yang berada dalam UU No.22 tahun 1957 atas pengaturan teknis pelaksanaan dan alasan pemogokan; UU No.22 tahun 1957 yang masih berlaku tersebut lebih pada aturan sanksi terkait pada proses upaya penyelesaian perselisihan. Sehingga penerapan aturan tersebut adalah *kumulatif*, atas UU No.22 tahun 1957 dan UU No.25 tahun 1997.

Aturan mengenai pelanggaran pemberitahuan tertulis dikenakan lebih tinggi dari pengaturan sebelumnya (pasal 177 huruf (a)) yaitu dengan ancaman kurungan 6 (enam) bulan *atau* denda maksimum Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah); yang merupakan penerapan yang sifatnya *alternatif*, berlaku pula halnya dengan lock out ataupun atas tindakan pembalasan atas mogok kerja, oleh pihak pengusaha.

*Alasan pemogokanpun dispesifikasi yang secara langsung atau tidak langsung merupakan suatu pembatasan, dengan mempersempit alasan pemogokan.* Namun juga terdapat penegasan pada pihak pengusaha apabila memang alasan pemogokan tersebut sah berdasarkan aturan UU No.25 tahun 1997 ini yaitu mengenai pelanggaran normatif oleh pengusaha pada pihak pekerja atas peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama; dengan mewajibkan pengusaha untuk membayar upah pekerja yang selama melakukan pemogokan hingga pengusaha melaksanakan kewajiban normatifnya (pasal 77 ayat (1)); dengan konsekuensi terbalik apabila pekerja melakukan pemogokan tanpa didasarkan pada



pelanggaran normatif oleh pengusaha yang hanya bersanksikan ketidakwajiban pengusaha untuk membayar upah selama pekerja melakukan pemogokan. Dengan konsekuensi kumulatif pasal 176 ayat (1) apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha. Dan dengan sanksi tambahan dengan putusan untuk membayar upah pekerja selama melakukan mogok kerja, apabila pekerja sendiri melakukan pemogokan sesuai aturan normatif yang berlaku atau dilakukan secara sah.

Dengan dicabutnya UU No.7/Pnps/1963, secara normatif maka tidak ada lagi larangan untuk melakukan mogok kerja dan/atau lock out di perusahaan, jawatan, badan vital. Tapi penyelesaian di lingkungan BUMN masih menggunakan UU No.22 tahun 1957, karena UU No.22 tahun 1957 tersebut masih berlaku hingga berlakunya UU No.2/2004. Tetapi karena UU No.25 tahun 1997 ini tidak pernah berlaku maka hal yang sama berlaku pula pada kondisi pasca berlakunya UU No.13 tahun 2003.

**e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian Di Perusahaan**

Konsekuensi hukum atas mogok kerja dilapangan hukum privat atau keperdataan; yang juga merupakan dari sisi hukum perburuhan, selain hukum perburuhan sebagai hukum publik. Yang dalam pengaturan hukumnya dilakukan oleh salah satunya kementerian yang mengurus bidang tersebut ataupun bidang

yang terkait, atau yang sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang diberikan kepadanya, yang dalam hal ini kementerian ketenagakerjaan.

Salah satunya adalah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 (Kepmenaker No.150/00) sebagai aturan pelaksana atau teknis yang lebih dinamis pengaturannya dengan pijakan pada aturan di atasnya yang lebih general dan lebih statis.

Meskipun Kepmenaker No.150/00 ini lebih mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan kompensasi atasnya, dan tidak mengatur terkhusus mengenai mogok kerja secara spesifik. Namun terdapat *paradigma baru* dalam hukum perburuhan di Indonesia, bahwa *mogok kerja yang berkonsekuensi lebih pada hubungan kerja* (dalam artian terkait perjanjian kerja) yang ada yaitu PHK, yang selain sebagai akibat hukum, setidaknya juga merupakan suatu bentuk *perlindungan hukum* pada pihak pekerja dalam keabsahan pemogokan; adanya perselisihan yang melatarbelakanginya serta kondisi psikologis-sosiologis akibat perselisihan ataupun gesekan kepentingan, dan kontradiksi yang terjadi sebelumnya. Selain adanya larangan jelas melakukan tindakan pembalasan oleh pihak pengusaha. Meskipun dapat ditafsir juga tak menutup kemungkinan adanya tuntutan keperdataan oleh pengusaha atas diri pekerja (serikat pekerja).

Sebelumnya, keabsahan mogok kerja berimplikasi atau berkonsekuensi lebih pada pengaturan dan penerapan sanksi berupa sanksi pidana penjara dan/atau denda; dengan sanksi keperdataan yang lebih pada pihak pengusaha atas pemenuhan kewajiban yang ada padanya.

Kepmenaker ini merupakan aturan teknis sebagai penjabaran dan berpijak pada UU No.22 tahun 1957; lebih pada lingkup PHK baik di perusahaan swasta (sebagai amanat UU No.12 tahun 1964) serta dilingkungan BUMN dan BUMD (pasal 3 Kepmenaker ini). Yang pada dasarnya materi atau substansi dari Kepmenaker No.150/00 ini banyak di masukkan kembali ke dalam UU No.13 tahun 2003, karena Kepmenaker ini dibentuk berdasarkan proses tumbuh kembang praktek perburuhan (khususnya lingkup PHK) sejak adanya UU No.12 tahun 1964.

Pada dasarnya dalam kepmenaker ini, setiap proses PHK yang melakukan pengakhiran atas perjanjian atau kontrak kerja yang masih dalam masa berlaku atau masih berjalan yang dilakukan oleh pihak pengusaha; haruslah mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (bagi perorangan) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (jika merupakan PHK massal). Yang dilakukan dan dengan larangan berdasarkan prasyarat serta kondisi tertentu.

Yang hubungannya dengan tindakan pemogokan sendiri dikaitkan dengan tindakan pekerja yang berpartisipasi aktif dalam pemogokan yang terkait pula dengan keabsahan mogok tersebut, adalah pihak pengusaha dapat mendasarkan PHK, ketika pekerja dipanggil/diperintahkan/diminta untuk bekerja kembali disaat pekerja tidak bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dilakukan pemanggilan selama 2 (dua) kali tanpa dapat menunjukkan keterangan secara tertulis yang disertai dengan bukti yang sah (pasal 15 ayat (1)); dapat

dikategorikan sebagai mangkir, tanpa mengkuifikasikan sebagai akibat keikutsertaan dalam mogok kerja.

Sebaliknya sebagai perlindungan hukum apabila tidak masuknya pekerja tersebut dikarenakan melakukan pemogokan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tindakan pekerja tersebut tidak bisa dikategorikan sebagai mangkir, yang tidak bisa dijadikan sebagai alasan ijin melakukan pengajuan dan proses PHK (pasal 15 ayat (2)); yang berkonsekuensi atas perolehan upah selama tidak melakukan pekerjaan (selama melakukan pemogokan).

Sebagaimana pemogokan harus juga menjaga ketertiban umum serta jiwa, harta perusahaan/masyarakat; pekerja yang melakukan pemogokan disertai dengan tindakan perusakan atau pelanggaran baik secara aktif (langsung) maupun secara tidak langsung (dengan membujuk teman sekerjanya), sebagaimana dicantumkan dalam pasal 18 ayat (1 huruf f, g, h, i) Kepmenaker No.150/00 jo Kepmenaker No.171/00 (sebagai perubahan (perbaikan) atas Kepmenaker No.150/00), terkait tindakan selama melakukan mogok kerja; yang hal tersebut dapat digolongkan sebagai kesalahan berat, yang selain dapat dijadikan sebagai dasar pengajuan ijin PHK, pekerja yang bersangkutan dapat ditindak berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada perkembangan selanjutnya atas desakan dari kalangan pengusaha yang menginginkan (menuntut) revisi atas Kepmenaker No.150/00 yang diasumsikan bahwa Kepmenaker sebagai implementasi teknis maupun sebagai penjabaran peraturan perundang-undangan di atasnya tersebut terlalu berpihak



pada golongan pekerja dan tak ramah pada perkembangan dan pertumbuhan investasi dan industrialisasi. Sehingga kemudian dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-78/Men/2001 (Kepmenakertrans No.78/01) dengan perihal yang sama, untuk menggantikan ketentuan dalam Kepmenaker No.150/00.

Dalam aturan ini (Kepmenakertrans No.78/01) mulai terdapat perubahan penyebutan atau peristilahan atas pekerja (Serikat Pekerja) menjadi pekerja/buruh (Serikat Pekerja/Serikat Buruh), sesuai penyebutan dalam UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Mengenai substansi mogok sendiri yang berhubungan dengan proses pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja, secara prosedural tak jauh beda dengan Kepmenaker No.150/00, yaitu pekerja/buruh dinyatakan mangkir apabila dalam minimal 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dilakukan pemanggilan 2 (dua) kali secara tertulis oleh pengusaha/perusahaan serta tak dapat memberikan pernyataan tertulis dengan bukti yang sah dan selanjutnya dapat diajukan permohonan izin ataupun proses untuk melakukan PHK—terlepas apakah tidak masuknya pekerja/buruh tersebut akibat dari partisipasinya dalam mogok kerja yang tidak sah atau dilakukan dengan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; maupun atas alasan yang lainnya diluar pemogokan. Bukti yang sah dalam konteks pemogokan sendiri adalah surat tanda bukti penerimaan pemberitahuan akan mogok kerja yang ditanda-tangani oleh ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang melingkupi daerah hukumnya. Tetapi apabila tidak masuknya pekerja/buruh tersebut karena

melakukan pemogokan kerja yang sah atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka tidak dapat dikualifikasikan sebagai mangkir.

Perbedaan atas pelanggaran tersebut diatas (kecuali pemogokan yang dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan) antara kedua Keputusan Menteri tersebut adalah *hak atau kompensasi* yang akan diterima oleh pekerja/buruh karena *pengkualifikasian* dalam Kepmenakertrans No.78/01 adalah pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri secara tidak baik.

Terkait pelaksanaan teknis pemogokan (terlepas sah atau tidak) yang apabila pekerja/buruh secara perorangan melakukan pelanggaran perusakan; ancaman terhadap barang atau *harta*, nyawa milik pengusaha atau umum, yang dalam kedua Keputusan Menteri ini juga diatur dan dikualifikasikan sebagai kesalahan berat yang juga merupakan alasan bagi pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan; yang terkait dengan besaran kompensasi yang diterima, serta hukuman kepidanaan atas tindakan pelanggaran perusakan tersebut. Kompensasi dihitung secara kumulatif (atau alternatif; tergantung dari keabsahan pemogokan yang dilakukan) akan PHK akibat mangkir, dengan PHK akibat pelanggaran kesalahan berat.

Pekerja/buruh yang dalam kondisi diatas dapat dianggap berpotensi atau mampu mempengaruhi kondisi dan situasi pekerja/buruh dalam kinerja maupun atmosfer proses produksi; sehingga dilegalisasi tindakan skorsing dengan kompensasi sejumlah tertentu sembari menunggu ijin dan putusan PHK serta kompensasi yang akan diterima pekerja/buruh oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan pertimbangan dalam ketentuan peraturan

perundang-undangan, maupun aturan normatif yang berlaku di tempat kerja/perusahaan, serta tingkat pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh.

Maraknya protes pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas substansi Kepmenakertrans No.78/01, membuat pemerintah mengeluarkan keputusan untuk menunda keberlakuan dari Kepmenakertrans No.78/01 dan Kepmenakertrans No.111/01; sehingga pemerintah memberlakukan kembali Kepmenaker No.150/00, secara *definitif*, dengan pernyataan secara lisan yang walaupun menyalahi secara *de jure* namun ketentuan tersebut ditaati dan dilaksanakan secara *de facto*. Hingga berlakunya UU No.13 tahun 2003, karena sebagian substansi dari Kepmenaker No.150/00 ini sudah diakomodir dalam UU No.13 tahun 2003.

## **2.2. Prosedur Dan Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah Pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pelaksananya**

Ketentuan prosedur pemogokan dalam Undang-undang ini akan dibahas sebelum berlakunya UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena sebelum berlakunya Undang-Undang tersebut, cara penyelesaian perselisihan masih menggunakan UU No.22 tahun 1957.

Berkaitan usaha penciptaan atau penyusunan (pembentukan) peraturan perundang-undangan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif. Yang merupakan upaya kodifikasi peraturan dasar, dengan pengklasifikasian dan penggabungan sesuai bidang atau sektoral. Dan merupakan peraturan yang sebagai pengganti dan memperbaiki (melengkapi) UU No.25 tahun 1997, yang

beberapa kali ditunda pemberlakuannya tersebut dan dianggap tidak pernah efektif. Dan bagi sebagian pihak, salah satunya Aloysius Uwiyono, berpendapat bahwa Undang-Undang (UU No.13 tahun 2003) ini bukan merupakan produk perundang-undangan baru yang orisinil, karena materinya diambil dari ketentuan-ketentuan yang berserakan (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri) yang sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh undang-undang itu sendiri; misalnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dan UU No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pesangon diambil dari Keputusan Menteri Nomor 150 Tahun 2000 yang dimodifikasi lebih mengarah pada Keputusan Menteri No.78/2001 diakomodir dalam UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diambil dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.02/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.<sup>6</sup>

Didalam Undang-Undang ini terdapat pengakuan akan hak mogok sebagai suatu hak dasar (asasi) yang dimiliki oleh *pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh*; begitu pula lock out sebagai hak dasar pengusaha. Namun terdapat perubahan (reduksi) atau redefinisi (konsepsi) mogok kerja (maupun lock out) dari waktu ke waktu (secara normatif dalam peraturan perundang-undangan), jika ditarik kebelakang. Definisi pasal 1 angka 23 Undang-Undang ini, bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Yang berbeda konsepsinya (dalam

---

<sup>6</sup> Aloysius Uwiyono II, *op.cit.*



rangka menekan pengusaha memenuhi tuntutan pekerja/buruh, serta sebagai usaha solidaritas pada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh lainnya); serta (secara) definisi tersebut tidak menyebutkan apa yang jadi dasar/pijakan tuntutan pekerja/buruh dalam melakukan pemogokan tersebut, sebagaimana halnya pasal 77 ayat 1 UU 25 tahun 1997; yang membatasi mogok kerja hanya sebatas pada tuntutan hak normatif pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Meskipun mogok kerja diakui secara eksplisit sebagai hak dari pekerja/buruh (kolektif) maupun serikat pekerja/serikat buruh, sehingga dapat dilakukan oleh elemen tersebut—mengingat pembahasan dalam UU No.22 tahun 1957 mengenai pengakuan ini. Yang bersinggungan dengan fungsi dari serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta semangat dari Konvensi ILO No. 98 dan No.87; mengenai pemogokan ini sendiri serta hasil kesepakatan yang terbentuk. Diakuinya pekerja/buruh (kolektif) dalam melakukan pemogokan mengikuti konsepsi UU No.13 tahun 2003 ini sebagai aturan yang lebih baru (sesuai asas hukum *Lex Posteriori Derogat Legi Priori*) dan sebagai adopsi dan akomodasi dari konstitusi khususnya pasal 28 UUD 1945.

Namun juga memunculkan *polemik baru* atas produk kesepakatan antara pekerja/buruh (kolektif) dengan pihak pengusaha dalam posisinya di dalam perusahaan; yang sebelumnya produk kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha adalah Perjanjian Perburuhan, sesuai konsepsi dalam UU

No.21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan majikan; yang istilah Perjanjian Perburuhan sendiri dalam perjalanan waktu berubah menjadi Kesepakatan Kerja Bersama, selain perubahan istilah buruh menjadi pekerja; yang keduanya berasal dari istilah terjemahan dari *Collective Labour Agreement*, yang dalam UU No.13 tahun 2003 ini memakai istilah sebagai Perjanjian Kerja Bersama; karena istilah perjanjian adalah wadah dari bentuk adanya kesepakatan para pihak, yang lebih formal lebih mengikat dan mempunyai konsekuensi hukum yang jelas. Meskipun UU No.21 tahun 1954 juga dicabut dengan pemberlakuan dari UU No.13 tahun 2003 ini jo UU No.25 tahun 1997. Sehingga mengikuti konsepsi dalam UU No.13 tahun 2003 ini (pengakuan pemogokan oleh pekerja/buruh (kolektif) serta dalam pembentukan wadah formal kesepakatan), yang kemudian dipertegas dengan UU No.2 tahun 2004 dengan istilah Perjanjian Bersama—atas hasil kesepakatan perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi, tanpa menyebutkan dari kesepakatan antara pihak pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh—sesuai tujuan dari pembentukan dan pemberlakuan dari UU No.2 tahun 2004 yang mengakomodasi pula pekerja/buruh secara individual (maupun kolektif) non serikat pekerja/serikat buruh; yang Perjanjian Bersama ini dapat ditafsirkan sebagai suplemen dari keberadaan aturan yang telah ada sebelumnya disamping dari peraturan perundang-undangan, yaitu perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (apabila dalam perusahaan tersebut tidak ada atau belum terbentuk adanya serikat pekerja/serikat buruh), Perjanjian Kerja Bersama (bagi perusahaan yang didalamnya sudah ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh)—yang dapat menjadi bagian dari aturan normatif

dalam perusahaan yang sudah ada maupun independen atau berdiri sendiri. Problema yang lain adalah mengenai daya mengikat terhadap para pihak-pihak dalam perusahaan dari adanya Perjanjian Bersama, sebagai hasil perundingan (perselisihan), apabila di dalam perusahaan ada lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh; yang jikalau hanya salah satu atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh—bukan semua serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan perundingan (perselisihan) maupun pemogokan—diluar konteks pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Akankah isi dan esensi Perjanjian Bersama akan mengikat pula pihak yang lain (serikat pekerja/serikat buruh lain ataupun pekerja/buruh non anggota serikat)—mengingat pasal 125 UU No.13 tahun 2003. Yang inipun dapat memicu konflik antar serikat pekerja/serikat buruh dalam lingkup intern perusahaan maupun dalam lingkup yang lebih luas.

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang *tidak terpisahkan* dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku [garis miring oleh penulis].

Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (maupun perjanjian perburuhan) sendiri juga menyisakan bom waktu tahunan, dengan masa berlaku maksimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) tahun, serta dapat diperbaharui; maupun ketika tidak ada kesepakatan mengenai perundingan akan Perjanjian Kerja Bersama maka yang diberlakukan adalah Perjanjian Kerja Bersama tahun kemarin (yang masih berlaku) dengan masa berlaku maksimal selama 1 (satu) tahun—pasal 123 ayat (3) UU No.13 tahun 2003. Sebagai akibat adanya perubahan kondisi dunia usaha, perekonomian yang menuntut adanya

perubahan yang kadang cukup signifikan dan drastis; yang juga merupakan wujud perselisihan kepentingan ataupun tuntutan non normatif.

Penggunaan hak mogok mensyaratkan dengan didahului proses usaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan jalan perundingan, dalam artian perundingan oleh para pihak dalam lingkup otonom perburuhan (bipartit); tetapi telah tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut yang disebabkan karena pengusaha tidak mau, atau menolak (ajakan) melakukan perundingan, ataupun perundingan mengalami jalan buntu. Seperti halnya pengaturan dalam UU No.22 tahun 1957.

Walaupun secara tidak langsung (tegas) diatur; dengan tidak membatasi mogok atas tuntutan hak normatif pekerja/buruh di dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, ataupun Peraturan Kerja Bersama; tetapi secara *implisit a contrario* atas ketentuan pasal 145 beserta penjelasan, lebih pada bahwa keabsahan mogok berkonsekuensi pada hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah. Akan keabsahan mogok kerja apabila mogok dilakukan dengan memenuhi prasyarat pemberitahuan, yaitu prosedur administratif sebagaimana diatur dalam pasal 140, dengan pasal 139 (pasal 142 ayat (1)); yang merupakan ketentuan alternatif, atau kumulatif (apabila suatu perusahaan memenuhi ketentuan pasal 139 tersebut).

#### Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan *mogok kerja* secara sah dalam melakukan tuntutan *hak normatif* yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, *pekerja/buruh berhak mendapatkan upah*. [garis miring oleh penulis].



#### Penjelasan Pasal 145

- Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan *dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan*, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif. [garis miring oleh penulis].

Prosedur formal pasal 140 ayat 2 huruf b mengenai tempat dilakukannya mogok kerja, dengan penjelasannya bahwa mogok kerja dilakukan di tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang *tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja*. Padahal esensi dari pemogokan sendiri ditujukan agar pengusaha merasa rugi dan menyetujui/memenuhi tuntutan pekerja/buruh (atau bersedia merundingkan atau mempertimbangkan dengan terbuka (secara transparan, akuntabel, demokratis)) atas tuntutan (kondisi) pekerja/buruh, kondisi perusahaan, kondisi eksternal dunia usaha—atas tuntutan pemenuhan hak-hak normatif ataupun non normatif. Yang secara tidak langsung berkaitan dengan penjelasan pasal 137 atas harta milik perusahaan (selain kekhawatiran mengarah pada gangguan keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat), pasal 138 atas ajakan pada pekerja/buruh lain dengan tidak melanggar hukum, serta usaha yang dapat dilakukan pengusaha dalam melindungi aset perusahaan dalam pasal 140 ayat 4. Dengan adanya pemogokan, diusahakan proses produksi masih bisa berjalan; tidak menghalangi, memperlambat, apalagi menghentikan proses produksi (pekerjaan); walau tidak bisa berjalan dengan sebagaimana

semestinya. Dengan mengingat pula hak dari pekerja/buruh lain yang enggan berpartisipasi dalam pemogokan; hak mogok harus memperhatikan hak pekerja/buruh lain sebagai penerapan hak mogok yang tak mutlak.

Begitu pula pasal 139, yang mengatur pemogokan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya berhubungan dengan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain; dengan pemogokan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas, mengingat keberlakuan UU No.7 Pnps tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan dan/atau penutupan perusahaan (lock out) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang vital yang sudah dinyatakan tidak berlaku (dicabut) UU No.13 tahun 2003 ini; merupakan pengaturan yang memperbolehkan pekerja/buruh dalam sektor tersebut untuk melakukan pemogokan. Yang sebelumnya melakukan pemogokan dan/atau penutupan perusahaan (lock out) di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang vital yang klasifikasinya ditetapkan dengan Keputusan Presiden tersebut; merupakan suatu larangan. Walau dengan tidak menutup kemungkinan dilakukan tindakan-tindakan untuk menyalurkan tuntutan-tuntutan buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti yang dimaksudkan dalam konsideran Menimbang huruf b, serta dalam pasal 6 UU No.7 Pnps tahun 1963 tersebut. Perubahan pola hubungan perburuhan/ketenagakerjaan atau industrial tersebut adalah dikarenakan adanya perkembangan perekonomian serta perubahan perusahaan BUMN menjadi Persero, sehingga mekanisme

penyelesaiannyapun mengikuti mekanisme yang berlaku pada perusahaan pada umumnya tetapi tetap dengan adanya batasan dan ketentuan tertentu.

Alur proses dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang ini masih menggunakan UU No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang masih berlaku sebelum berlakunya UU No.2 tahun 2004. Dalam Undang-Undang (UU No.13 tahun 2003) ini lebih mengatur akan persyaratan administratif dalam melakukan pemogokan, dengan tak hanya kemudahan, namun juga restriksi yang cukup ketat yaitu dengan adanya persyaratan mogok kerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai, serta sebagai akibat gagalnya perundingan (pasal 137); dengan tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Syarat adanya pemberitahuan terlebih dahulu adalah minimal 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan pemogokan berlangsung, yang tak jauh beda dengan yang ada pada UU No.22 tahun 1957; hanya saja pada pasal 140 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 ini *langsung diberikan tanda terima* yang merupakan suatu *kewajiban* dari instansi pemerintah maupun dari pihak pengusaha. Dengan tetap mengikuti prasyarat dilakukan usaha penyelesaian perselisihan mengikuti prosedur waktu (time frame) pada UU No.22 tahun 1957.

Mengingat mogok merupakan suatu hak dasar (asasi) dari pekerja/buruh, sehingga dalam penggunaannyapun harus memperhatikan hak orang lain (khususnya pekerja/buruh lain) yang ingin melaksanakan kewajibannya dalam melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, dan pihak yang terakhir ini dapat

menolak ajakan dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan pemogokan. Yang sebelumnya ajakan mogok yang dilakukan dengan tidak melanggar hukum merupakan suatu perintah, yang kebalikannya berarti suatu bentuk larangan. Dan pelanggaran atas tindakan tersebut diancam dengan ancaman pidana

Penolakan tersebut wajar adanya, mengingat daya tawar pengusaha yang tinggi dan dengan banyaknya angkatan kerja yang ada dan siap sedia serta membutuhkan lapangan pekerjaan sehingga sewaktu-waktu bisa menggantikan posisi pekerja/buruh tersebut, kondisi (status) hubungan kerja, ancaman akan masa depan atas penghidupan pekerja/buruh tersebut serta minimnya kesadaran perjuangan kolektif atau berorganisasi dalam rangka pengembangan, peningkatan kualitas kehidupan pekerja/buruh sendiri dalam tataran tertentu (layak, sejahtera).

Walaupun pemogokan berlangsung, bahkan sebelum dilakukannya pemogokan (ataupun lock out)—setelah dilakukannya pemberitahuan oleh pihak yang bermaksud melakukan tindakan tersebut; penyelesaian perselisihan tetap diusahakan oleh pemerintah melalui instansi yang bertanggung jawab; dengan melakukan atau mengusahakan perundingan mengenai akar masalah yang mendorong dilakukannya pemogokan, dengan para pihak yang berselisih. Yang apabila terbentuk kesepakatan, yang kemudian dapat ditindak lanjuti menjadi Perjanjian Bersama oleh para pihaknya; yang hasil kesepakatan tersebut berisi mengenai penyelesaian masalah serta mengenai kelanjutan dari pemogokan dan/atau lock out.



Namun ketika para pihak tidak bersepakat dalam hal penyelesaian perselisihan, dalam perundingan yang diusahakan oleh institusi tersebut diatas akan penyebab dari dilakukannya pemogokan, oleh institusi tersebut akan segera diserahkan penyelesaiannya kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial—mengingat keberlakuan dari UU No.22 tahun 1957 serta visi dibentuknya suatu pengadilan yang mengadili perselisihan hubungan industrial dalam UU No.13 tahun 2003 ini yang kemudian diatur terkhusus dalam UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu atas dasar perundingan yang telah dilakukan, dapat diputuskan untuk selanjutnya apakah pemogokan (ataupun lock out) akankah diteruskan, atau akan dihentikan (untuk sementara ataupun dihentikan sama sekali). Ditingkatan perantaraan maupun penyelesaian perselisihan *tetap diusahakan untuk menghindari dilakukannya mogok kerja dan/atau lock out.*

Pemogokan yang dilakukan selama jangka waktu tertentu yang dicantumkan pada surat pemberitahuan maksud akan dilakukannya pemogokan, ataupun akan diperpanjang, yang apabila dilakukan terlalu lama meskipun maksudnya untuk menekan pengusaha (maupun dapat sebaliknya, yaitu lock out oleh pengusaha) agar memenuhi tuntutan; implikasinya atas kesinambungan dalam hubungan produksi. Oleh karena itu sebelum pemogokan dilangsungkan, dibutuhkan *persetujuan mayoritas* anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang diatur dalam Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut masing-masing, misalkan dengan *batasan minimal tertentu persetujuan* anggota atau pengurus, ataupun peserta mogok sebelum

memutuskan untuk melakukan mogok kerja—seperti halnya pengaturan (saran ataupun rekomendasi) ILO dengan minimal dua pertiga.

Dalam Undang-Undang ini pemogokan yang dilakukan diperusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau yang menyangkut keselamatan manusia (yang pada pengaturan hukum sebelumnya memakai istilah perusahaan vital—yang bisa berbeda konsepsinya; dengan pertimbangan keamanan, perekonomian, dengan perspektif nyawa atau keselamatan manusia), serta persyaratan pemberitahuan; yang sebelumnya pelanggaran prosedur administratif adalah dipersepsikan dan dikonsepsikan sebagai tindak kepidanaan dengan sanksi pidana penjara/kurungan atau denda dengan besaran dan jumlah tertentu. Yang diatur terpisah dengan pengaturan pemogokan secara umum.

Pembahasan atas akibat hukum tidak sah pasca berlakunya UU No.13 tahun 2003 ini adalah sebelum dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 atas uji materiil (judicial review) UU No.13 tahun 2003. Hal ini dikarenakan adanya perubahan paradigma dalam memandang sisi maupun sanksi kepidanaan dan hubungan keperdataan (maupun perburuhan) dalam perspektif penggunaan hak mogok.

Konsekuensi pelanggaran atas kedua pasal tersebut (pasal 137 dan/atau pasal 138 ayat (1)) diancam dengan UU No.13 tahun 2003 ini dengan sanksi kepidanaan dalam pasal 186, yaitu pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun *dan/atau* denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Yang dikenakan secara alternatif, serta merupakan pengaturan baru dalam

hal ketentuan denda yang diatur dengan mencantumkan *batasan minimal, selain batasan maksimal*.

Selain itu sebagai aturan pelaksana yang diamanatkan oleh pasal 142 ayat (2) mengenai akibat hukum mogok tidak sah yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.232/men/2003 (Kepmenakertrans No.232/03) tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah. Yang dikeluarkan sebelum keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003.

Ada beberapa tindakan yang dikualifikasikan sebagai mogok kerja tidak sah dalam Kepmenakertrans No.232/03, yaitu:

1. Yang termaktub dalam pasal 3:
  - 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.
2. Dalam pasal 5; pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, oleh pekerja/buruh yang dalam kondisi sedang bertugas

(pengenaan yang bisa secara individual maupun massal, secara terorganisir maupun ikut serta karena ajakan pekerja/buruh lain)

Tindakan-tindakan diatas berdasarkan Kepmenakertrans ini sudah dikategorikan sebagai mangkir (pasal 6 ayat (1) jo pasal 7 ayat (1)), yang hubungannya dengan keabsahan pemogokan; yang akibat hukum dari mangkir adalah pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan upah—selama melakukan pemogokan, karena pekerja/buruh yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan; yang hal ini lebih dikenal dengan istilah “*No work, no pay*” sebagaimana diakomodir secara normatif dalam pasal 93 ayat (1) UU No.13 tahun 2003. Serta bahwa pelanggaran atas mogok kerja tidak sah meskipun alasan mogok kerja tersebut adalah tuntutan normatif; maka upah tidak dibayar.

Tak jauh berbeda dengan Keputusan Menteri yang mengatur ketentuan substansi serupa sebelumnya, mengenai adanya pemanggilan secara tertulis dan patut atas pekerja/buruh yang melakukan pemogokan agar kembali bekerja; namun dalam time frame sebelumnya dalam Kepmenaker No.150/00 dan Kepmenakertrans No.78/01, pemanggilan oleh pengusaha dilakukan dalam 5 (lima) hari kerja berturut-turut (selama mangkir maupun setelah (selama) mogok berlangsung) dengan 2 (dua) kali pemanggilan (pasal 15 ayat (1)). Sedangkan dalam Kepmenakertrans No.232/03 pemanggilan dilakukan 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari (pasal 6 ayat (2)).

Sedangkan mengenai kualifikasi akibat mangkir; ketika pekerja/buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah—dalam rangka pemogokan maupun alasan diluar itu; dalam Kepmenaker No.150/00, pengusaha



dapat melakukan proses PHK, sebagaimana tertuang dalam pasal 15 ayat (1). Dalam pasal 1 angka (3) Kepmenakertrans No.78/01, mengenai perubahan pasal 15 Kepmenaker No.150/00, bahwa pekerja/buruh tersebut dianggap mengundurkan diri secara tidak baik, dan pengusaha dapat melakukan proses PHK atasnya. Dan dalam Kepmenakertrans No.232/03; pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dianggap mengundurkan diri (pasal 6 ayat (3)). Kompensasi dari masing-masing situasi dalam Keputusan Menteri tersebut diatas adalah berbeda-beda.

Tindakan-tindakan yang dilakukan pekerja/buruh yang diatur dalam pasal 158 UU No.13 tahun 2003 yang dikualifikasikan sebagai kesalahan berat, ditambahkan oleh Kepmenakertrans ini dengan kualifikasi tindakan mogok kerja tidak sah yang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya dapat berpotensi membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang apabila mengakibatkan hilangnya nyawa manusia. Yang pasal 158 UU No.13 tahun 2003 ini sendiri diajukan uji materiil atau judicial review atas UUD 1945, dalam hal substansi proses pembuktian dan penyelesaiannya yang hanya pada tingkatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh saja, yang bisa tanpa melalui proses peradilan ataupun lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan/hubungan industrial; terlepas hubungannya dengan keabsahan pemogokan.

Dengan berlakunya Undang-Undang No.2 tahun 2004 (UU No.2 tahun 2004) Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara efektif pada 14 Januari 2006 (yang merupakan pemberlakuan satu tahun pasca penetapannya

(sesuai Ketentuan Penutup pasal 126 UU No.2 tahun 2004), yang selanjutnya ditunda atau ditangguhkan keberlakuannya dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No.1 tahun 2005); telah merubah pola, mekanisme penyelesaian hubungan industrial (yang istilah sebelumnya adalah perselisihan perburuhan) yang telah ada.

UU No.22 tahun 1957 berlaku hingga berlakunya UU No.2 tahun 2004; yang sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perburuhan), sebagaimana tersebut dalam penjelasan umum UU No.2 tahun 2004; hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan penyelesaian perselisihan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi secara normatif kaitannya terdapat perselisihan perburuhan dengan pihak majikan atau pengusaha. Dalam hal perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh perseorangan ataupun kolektif (tidak tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh), yang semestinya diselesaikan di pengadilan umum, sehingga secara praktis sebelumnya diwadahi oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Kondisi ini seharusnya menginspirasi pekerja/buruh yang tidak/belum tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh untuk bergabung ataupun membentuk organisasi kolektif macam tersebut, karena secara individual daya tawar dan kekuatan pekerja/buruh sangatlah lemah. Semisal atas pekerja/buruh secara individual atau perorangan yang tak terakomodasi secara normatif dalam kaitannya terdapat perselisihan perburuhan dengan pihak majikan/pengusaha, sehingga secara praktis atau pada prakteknya diwadahi oleh lembaga yang ada.

Undang-Undang diatas hanya mengatur adanya pemogokan dalam kaitannya dengan perselisihan antara majikan/pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, tidak mengatur tuntutan antara pemerintah dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal ini karena ketiadaan hubungan perburuhan, maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh cukup melakukan pemberitahuan kepada majikan/pengusaha dan kepada pemerintah, yang terkadang hal ini merupakan kepentingan majikan atau pengusaha pula dalam penciptaan kondisi tertentu atas kebijakan publik yang ditetapkan pemerintah yang berimplikasi pada dunia usaha dan kondisi (kesejahteraan) buruh. Bergantung keberadaan hubungan hukum antara perusahaan dengan pemerintah; yang berbeda konsepsinya antara pemogokan dengan demo/unjuk rasa.

Mengenai prosedur pemogokan sendiri, setelah berlakunya UU No.13 tahun 2003 dan UU No.2 tahun 2004; yang sebelumnya prosedur pemogokan yang didahului dengan perundingan sebagaimana tersebut dalam UU No.22 tahun 1957; bahwa telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok perselisihan antara buruh dan majikan, yang diketahui atau diperantarai oleh Pegawai, atau permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya, atau telah dua kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi pokok perselisihan. Dalam UU No.2 tahun 2004 ini kondisi yang disyaratkan UU No.13 tahun 2003 terkait perundingan sebelum dilakukan pemogokan adalah *lebih panjang yaitu maksimal 30 (tiga puluh) hari*, yang bisa berarti lebih pendek ketika salah satu

pihak menolak untuk berunding ataupun telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan dengan estimasi waktu kurang dari 30 (tiga puluh) hari; tanpa adanya syarat permintaan secara tertulis 2 (dua) kali seperti pada pengaturan sebelumnya. Meskipun usaha penyelesaian perselisihan masih berjalan, dengan menggunakan lembaga penyelesaian yang ada, melalui alternatif penyelesaian sengketa maupun melalui Peradilan Hubungan Industrial.

### Pasal 3

- (1).Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2).Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3).Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Selain itu terdapat *perubahan paradigma dalam pelaksanaan putusan yang apabila tidak dilaksanakan secara sukarela* oleh pihak yang dikalahkan atau atas keputusan institusi yang berwenang menengahi dan memutuskan perselisihan perburuhan (industrial); yang dalam pengaturan peraturan perundang-undangan sebelumnya dapat dipaksakan dengan sanksi pidana; yang kemudian pada pengaturan selanjutnya pelaksanaan putusan dapat dipaksakan dengan melalui lembaga peradilan yang berada dalam daerah hukumnya (beserta alat paksanya); yang lebih bersifat, dan dalam ruang keperdataan dan/atau administratif (bagi pihak pengusaha); tergantung pada pelanggaran normatif yang dilakukan maupun atas pertimbangan yang diambil, selama jalannya proses perselisihan perburuhan.



## **BAB III**

### **AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA SETELAH BERLAKUNYA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 012/PUU-I/2003 ATAS UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003**

#### **3.1. Pengakuan Dan Akibat Hukum Mogok Kerja Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Dan Konvensi-Konvensi Internasional (ILO)**

##### **a. Undang-Undang Dasar 1945**

“Setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan hidup dan kehidupannya” dan “Setiap (tiap-tiap) warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”; yang masing-masing termaktub dalam pasal 28 A dan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang merupakan salah satu hakekat manusia yang berkesejahteraan; yang diwujudkan manusia dalam berusaha (bekerja). Diterjemahkan oleh negara dalam bentuk serangkaian peraturan perundang-undangan dan aplikasi teknisnya; salah satunya terkhusus dalam lingkup dan konteks perburuhan. Yang salah satu wujudnya adalah dengan (hak) memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja/pekerjaannya/usabanya. Sehingga dalam daya upayanya tersebut setiap orang maupun warga negara berkumpul, (dan) mengorganisasikan dirinya dalam mendapatkan posisi tersebut ataupun mencapai tujuan tersebut. Kebebasan atau kemerdekaan dalam berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran, pendapat dengan lisan dan tulisan ataupun dengan cara yang lainnya; salah satunya dalam tatanan hukum di negara Indonesia ini; Indonesia sebagai negara hukum; diakui secara eksplisit maupun implisit dalam konstitusi sebagai hukum

positif dasar yang melandasi peraturan perundang-undangan yang berada dibawahnya. Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak dan tanggung jawab setiap manusia (warga negara) yang perlindungan, penegakan dan pemenuhannya terutama adalah tanggung jawab dari negara, dalam hal ini pemerintah sebagaimana dicantumkan dan diamanatkan dalam konstitusi khususnya pada pasal 28 I ayat (4) UUD 1945; secara proaktif dan progresif.

Dalam konteks perburuhan sendiri, dalam tataran peraturan perundang-undangan selain konstitusi adalah dijabarkan dalam beberapa ketentuan Undang-Undang diantaranya (yang berlaku sekarang) UU No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, beserta aturan teknis pelaksana; dan secara umum diantaranya dengan UU No.9 tahun 1998 tentang Penyampaian Pendapat Di Muka Umum.

Hak mogok kerja oleh buruh/pekerja yang merupakan bagian dan wujud dari (pengakuan) hak berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat. Mengenai hak mogok sendiri dalam tataran konstitusi, diakui dan diakomodasi secara implisit maupun eksplisit. Pada awal konstitusi pengaturan hak mogok dalam UUD 1945 (sebelum amandemen yang tidak mengalami perubahan (pengurangan) redaksional, bahkan mengalami penambahan hingga amandemen keempat) yang dapat ditafsirkan secara ekstensif diakui secara implisit atas pasal 28; dari kata "...dan sebagainya..." sebagai suatu bentuk berekspresi dalam berpendapat, mengutarakan pikiran; disamping dengan secara lisan maupun tulisan, yaitu dengan tindakan-tindakan tertentu, dan lain-lain; yang dalam

konteks perburuhan dapat diartikan sebagai berupa mogok kerja, slow down, menduduki perusahaan, unjuk rasa atau demonstrasi, pawai, rapat umum, mimbar bebas, boikot.

Pada perkembangan konstitusi selanjutnya, yaitu dalam Konstitusi Republik Indonesia Serikat 1949 (Konstitusi RIS 1949) yang didalamnya telah mengadopsi ketentuan-ketentuan dalam *Universal Declaration of Human Rights*; yang karena deklarasi tersebut tidak mengatur secara eksplisit, maka Konstitusi RIS tersebut juga tidak mengaturnya secara eksplisit.

Setahun berikutnya dengan Undang-Undang Dasar Sementara tahun 1950 (UUDS 1950) yang mengakui secara eksplisit atas hak mogok kerja serta demonstrasi yang diamanatkan diatur dengan Undang-Undang sebagaimana tersebut dalam pasal 21 UUDS 1950; serta pengakuan secara implisit dengan pengakuan dan perlindungan atas pendirian serikat-serikat (buruh) sebagaimana tersebut dalam pasal 29; yang dalam fungsi serikat melaksanakan hak dan kewajiban serta memperjuangkan tujuan, tuntutan, kepentingan diatas anggota-anggotanya maupun buruh/pekerja lain serta masyarakat luas. Ditingkatan Undang-Undang, mogok kerja salah satunya diakomodasi dalam UU Drt No.16 tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mendasarkan pengaturan dan pengakuan mogok kerja tersebut dari pengakuan pada UUDS 1950.

Sebagaimana HAM adalah melekat pada setiap orang dan tidak dapat dicabut oleh setiap orang maupun negara, karena merupakan hal yang hakiki dan universal. Namun dalam penggunaan dan aplikasinya tidak dapat dilakukan

dengan sekehendak hati, karena hal tersebut berarti dapat juga melanggar HAM orang lain; sehingga butuh adanya penghormatan atas HAM orang yang lain serta pengakuan dan pengaturan dasar maupun aplikatif, dalam tata aturan didalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Serta perlu adanya pembatasan-pembatasan dalam aturan perundang-undangan, atas nilai-nilai yang berasal dari tata masyarakat maupun dari ketentuan-ketentuan internasional yang diratifikasi oleh republik ini; sebagai bentuk perlindungan maupun kedaulatan suatu negara dalam mengatur wilayah kedaulatannya.

**Pasal 28 J UUD 1945**

(1) Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara

(2) Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan Undang-Undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

**b. Konvensi ILO**

Hak mogok sebagai hak dasar dan merupakan salah satu prinsip dasar, esensial serta tak terpisahkan bagi buruh maupun serikat buruh dalam berorganisasi, dalam berkumpul secara kolektif memperjuangkan kepentingan sosial, ekonomi buruh dalam lingkup kerja, maupun dalam lingkup dan tataran yang lebih luas.

Meskipun tidak diatur secara tegas (eksplisit) dalam konvensi maupun rekomendasi ILO; terkhusus ILO sebagai organisasi internasional yang mengurus lingkup masalah perburuhan di level internasional (Perserikatan Bangsa-Bangsa), meskipun beberapa konvensi, kovenan lain juga secara implisit maupun eksplisit



juga mengakui dan melindungi adanya kebebasan berserikat, terkhusus mengenai mogok kerja; dalam hal penetapan standard perburuhan (mogok), bukan berarti bahwa ILO bersikap abstain dalam pengaturan mengenai mogok sebagai penyediaan kerangka kerja protektif dimana hak tersebut dapat ditetapkan dan diterapkan. Dalam Konsiliasi Sukarela dan Rekomendasi Arbitrase tahun 1951 pada ayat 7, bahwa tidak ada ketentuan yang dapat diinterpretasikan sebagai membatasi hak mogok dengan cara apapun.

The right to strike is the one of the essential means available to workers and their organisations for the promotion and protection of their economic and social interests. These interests not only have to do with obtaining better working conditions and pursuing collective demand of an occupational nature, but also with seeking solutions to economic and social policy questions and to labour problems of any kind which are of direct concern to the workers.<sup>30</sup>

Konvensi ILO yang terkait dengan perlindungan buruh dalam berorganisasi, menjalankan organisasi, dan mengekspresikannya dengan tanpa adanya tekanan, pembatasan (sejauh pembatasan tersebut wajar adanya dan dengan pertimbangan tertentu yang sesuai kondisi situasi setempat serta standard perburuhan dalam tataran nasional maupun global (internasional))—mogok; yaitu Konvensi ILO No.98 yang ditetapkan pada tanggal 1 Juli 1949 dan diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 29 Agustus 1956 dengan UU No.18 tahun 1956; Konvensi ILO No.87 yang ditetapkan pada tanggal 17 Juni 1948 dan baru diratifikasi pada tanggal 5 Juni 1998 dengan Keputusan Presiden No.83 tahun 1998. yang mengenai hak mogok sendiri adalah diakui secara implisit dari adanya pengakuan, perlindungan pada organisasi pekerja/buruh (*labour*)—dalam bentuk serikat,

---

<sup>30</sup> ILO's Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (ILO 1983: para 200)

federasi, perkumpulan,...; serta pada organisasi pengusaha; yang lebih pada dalam menjalankan aktivitas, program-program yang telah direncanakan sebelumnya.

Pelaksanaan konvensi maupun rekomendasi ILO; serta penafsiran, pengkondisian dan pelaksanaan konvensi dan rekomendasi; diselaraskan sehingga tidak melanggar atau bertentangan dengan standard yang telah ditetapkan oleh ILO; dengan mengingat dan mempertimbangkan hukum negara setempat, dengan pembentukan komisi-komisi ahli sebagai fungsi-fungsi pengawasan atas penerapan standard ILO dengan mengeluarkan pertimbangan, rekomendasi, serta laporan-laporan; sehingga standard dan ketentuan ILO akan selalu kontekstual, yaitu Komisi Kebebasan Berserikat dan Komisi Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi. Yang menyatakan bahwa:

Hak mogok adalah hak fundamental para pekerja dan organisasi-organisasi mereka, dan telah menetapkan batas-batas dimana ia dapat dilaksanakan, sehingga menetapkan isi prinsip yang terkait dengan hak mogok sehingga memunculkan “jurisprudensi” yang substansial dalam pengertian yang seluas-luasnya, sehingga memberi penjelasan lebih jauh tentang ruang lingkup dari ketentuan-ketentuan yang disebutkan diatas.<sup>31</sup>

Mengenai pengaturan hak mogok dalam UU No. 13 tahun 2003 dengan konvensi dan rekomendasi, serta laporan dari komisi-komisi ahli ILO; telah banyak ketentuan yang diakomodasi dalam UU No. 13 tahun 2003—sejauh batasan potensi-potensi yang tersedia. Yang secara global berkenaan dengan pembatasan, persyaratan, prosedur, konsekuensi atas hak mogok itu sendiri, dengan mensyaratkan pengkondisian tertentu; antisipasi dampak dengan alternatif tindakan yang diambil, adanya model penyelesaian perselisihan dengan

---

<sup>31</sup> Bernard Gernigon, Albert Odero, dan Horacio Guido, *Prinsip-Prinsip ILO Tentang Hak Mogok* diterjemahkan oleh ILO/USA Declaration Project in Indonesia, Jakarta, 2002, h. 8.

politis murni tidak dianggap termasuk dalam ruang lingkup prinsip kebebasan berserikat, tetapi juga menolak pernyataan ilegalitas mogok sebagai bentuk protes atas konsekuensi dan relasi sosial, ekonomi (perburuhan); maupun yang dilakukan di sektor publik, adalah bukan kompetensi pihak administratif yang berwenang. Atas kebijakan ekonomi yang dikeluarkan oleh pemerintah relevansinya dengan lingkup pekerjaan, perlindungan sosial dan standard kehidupan; sejauh dilakukan secara sah dan masih dalam batasan bidang kegiatan atau program serikat yang masih dalam batasan atau kategori normal. Sedangkan atas mogok simpati disyaratkan bahwa sejak awal mogok yang didukung adalah aksi mogok yang sah; demi menghindari penyalahgunaan atas otoritas ini.

Beberapa prasyarat yang dalam Komisi Kebebasan Berserikat; yang dijabarkan dalam peraturan perundang-undangan oleh negara pelaksana sebagai bentuk mogok yang sah; dengan batasan bahwa pengaturan tersebut wajar adanya dan dalam hal apapun tidak boleh membuat pembatasan substansial terhadap sarana tindakan yang terbuka untuk organisasi-organisasi serikat buruh, yaitu:

1. Kewajiban untuk memberikan pengumuman (pemberitahuan) sebelumnya;
2. Kewajiban untuk punya jalan lain ke prosedur konsiliasi, mediasi, dan arbitrase (sukarela) dalam perselisihan industri sebagai kondisi awal untuk mengumumkan mogok, selama proses-proses ini memadai, adil dan cepat dan pihak-pihak terkait dapat berpartisipasi dalam setiap tahap;
3. Kewajiban untuk mengamati korum tertentu dan memperoleh persetujuan dari mayoritas yang telah ditentukan;
4. Kewajiban untuk mengambil keputusan mogok melalui pemungutan suara secara rahasia;
5. Pelaksanaan tindakan untuk memenuhi persyaratan keselamatan dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan;
6. Penetapan layanan minimal dalam kasus-kasus tertentu;

politis murni tidak dianggap termasuk dalam ruang lingkup prinsip kebebasan berserikat, tetapi juga menolak pernyataan ilegalitas mogok sebagai bentuk protes atas konsekuensi dan relasi sosial, ekonomi (perburuhan); maupun yang dilakukan di sektor publik, adalah bukan kompetensi pihak administratif yang berwenang. Atas kebijakan ekonomi yang dikeluarkan oleh pemerintah relevansinya dengan lingkup pekerjaan, perlindungan sosial dan standard kehidupan; sejauh dilakukan secara sah dan masih dalam batasan bidang kegiatan atau program serikat yang masih dalam batasan atau kategori normal. Sedangkan atas mogok simpati disyaratkan bahwa sejak awal mogok yang didukung adalah aksi mogok yang sah; demi menghindari penyalahgunaan atas otoritas ini.

Beberapa prasyarat yang dalam Komisi Kebebasan Berserikat; yang dijabarkan dalam peraturan perundang-undangan oleh negara pelaksana sebagai bentuk mogok yang sah; dengan batasan bahwa pengaturan tersebut wajar adanya dan dalam hal apapun tidak boleh membuat pembatasan substansial terhadap sarana tindakan yang terbuka untuk organisasi-organisasi serikat buruh, yaitu:

1. Kewajiban untuk memberikan pengumuman (pemberitahuan) sebelumnya;
2. Kewajiban untuk punya jalan lain ke prosedur konsiliasi, mediasi, dan arbitrase (sukarela) dalam perselisihan industri sebagai kondisi awal untuk mengumumkan mogok, selama proses-proses ini memadai, adil dan cepat dan pihak-pihak terkait dapat berpartisipasi dalam setiap tahap;
3. Kewajiban untuk mengamati korum tertentu dan memperoleh persetujuan dari mayoritas yang telah ditentukan;
4. Kewajiban untuk mengambil keputusan mogok melalui pemungutan suara secara rahasia;
5. Pelaksanaan tindakan untuk memenuhi persyaratan keselamatan dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan;
6. Penetapan layanan minimal dalam kasus-kasus tertentu;



7. Jaminan kebebasan untuk bekerja bagi mereka yang tidak ikut mogok.<sup>33</sup>

Tidak ada keberatan dari Komisi Ahli maupun Komisi Kebebasan Berserikat atas pengaturan hukum akan adanya pemotongan upah selama pemogokan, sesuai asas "*no work, no pay*" yang juga berlaku universal, namun pengenaan sanksi pemotongan upah yang melebihi batas wajar (lebih tinggi dari masa kerja yang dilanggar ketika mogok) akan menambah ketidak kondusifan hubungan kerja ataupun industrial yang harmonis. Mengenai penyalahgunaan pelaksanaan hak mogok sehubungan atas kegagalan pemenuhan persyaratan yang wajar akan ketaatan hukum maupun pelanggaran yang bersifat kriminalitas, tidak terlingkup pada perlindungan atas kebebasan berserikat; namun penerapan sanksi tindakan tersebut harus seimbang dengan keseriusan pelanggaran yang dilakukan.

Selain pengaturan khusus atas pekerja yang berada pada bidang layanan publik atau esensial, larangan mogok dalam hal negara dalam keadaan darurat nasional yang genting (dengan batasan waktu yang terbatas dan tingkat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan situasi tersebut); yang hal ini juga interpretatif, abstrak sehingga dapat dijadikan penguasa dalam melarang eksistensi pemogokan.

Seperti halnya Konvensi ILO, Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sosial, Ekonomi dan Budaya maupun Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik yang diratifikasi masing-masing dengan UU No.11 tahun 2005 dan UU No.12 tahun 2005. yang juga terdapat Komite-Komite HAM serta kewajiban melakukan pelaporan atas pelaksanaan dan penerapan Kovenan. Kedua

---

<sup>33</sup> Bernard Gernigon, Albert Otero, dan Horacio Guido, Op.Cit. h. 67.

Kovenan ini yang secara umum mengatur ketentuan mengenai HAM, termasuk didalamnya pengakuan secara implisit dan eksplisit atas hak melakukan pemogokan yang merupakan bagian dari hak-hak dalam lingkup penghidupan, pekerjaan, sanksi kontraktual, dalam berorganisasi atau berkumpul secara kolektif, berekspresi; yang melekat padanya perlindungan dan jaminan atas hak-hak tersebut.

Bagaimanapun juga Konvensi, Rekomendasi ILO ini adalah merupakan panduan umum yang mengikat anggota ILO yang walaupun belum meratifikasinya, (serta Kovenan-Kovenan yang telah diratifikasi); lebih bersanksikan moral ataupun etika dalam pergaulan internasional, meskipun beberapa diantaranya terdapat sanksi yuridis. Dan memberikan pengaturannya pada negara masing-masing; dengan tetap memberikan laporan tahunan atas penerapan atau pelaksanaan, serta adanya pengawasan oleh perwakilan ILO di negara-negara tersebut, komisi-komisi ahli. Dan konvensi-konvensi, rekomendasi-rekomendasi, komisi ahli memberikan otoritas negara sebagai manifest kedaulatan yang dimilikinya dalam menjabarkan dan menerapkan standard yang telah ditetapkan dan disetujui ILO. Dan sejalan dengan pengaturan dalam UUD 1945 pasal 28 J ayat (2).

### **3.2. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 Terhadap Mogok Kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003**

Dorongan dalam melakukan mogok kerja adalah salah satunya sebagai anggapan atau akibat ketiadaan akan sarana pemenuhan kebuntuan kebutuhan pragmatis yang dihadapi oleh buruh, dalam ruang politik ekonomi yang

diharapkan lebih partisipatoris dan demokratis, ketergantungannya pada ruang-ruang kegiatan industrialisasi, termasuk akan perlindungan di tingkatan legal formal maupun pada tingkatan implementasi. Sehingga sedikit banyak fenomena pemogokan terjadi adalah akibat *ketidakmampuan pemerintah* (salah satunya) dalam menyeimbangkan ataupun menyelaraskan *subordinasi ataupun dominasi* yang ada pada pola hubungan antara pihak buruh/pekerja dengan pihak majikan/pengusaha. Karena kecil kemungkinan terjadinya kesederajatan antar para pihak; sebab jika terjadi kesederajatan, maka ada harapan dari salah satu ataupun keduanya untuk mengurangi maupun menghilangkan fungsi, intervensi, dan kedudukan pemerintah dalam hubungan perburuhan maupun hubungan industrial, seperti halnya yang terjadi pada negara maju; ketika (serikat) buruh/pekerja mempunyai *collective bargain* (ataupun *bargain position*) yang mampu mengimbangi posisi tawar pengusaha ataupun gabungan dari pengusaha; yang kemudian pola hubungannya menjadi sangat liberal keperdataan (yang kadang mengarah pada model penyelesaian perselisihan konflik). Namun apabila posisi, kondisi tersebut belum ataupun masih jauh dari harapan serta kondisi situasi tersebut; maka fungsi, peran, intervensi negara yang dalam hal ini pemerintah masih sangatlah dibutuhkan; dalam menyeimbangkan dan melindungi pihak yang lemah dan dilemahkan.

Konsep kepemilikan dalam sistem liberalisme sedikit banyak telah merubah lebih dari separuh wajah dunia yang terejawantahkan dalam banyak konsep turunan. Yang mau tak mau dan tak dapat dipungkiri telah mempengaruhi pola hubungan antar manusia yang kemudian merambah pada ruang hubungan

industrial, ruang hubungan perburuhan. Efek ketimpangan dan dominasinya menjadikan perlunya pengaturan pengakuan, perlindungan atas Hak Asasi Manusia (HAM) bagi seluruh umat manusia secara global hingga tingkat nasionalitas; pengusaha dan buruh/pekerja secara parsial pada khususnya.

Yang dimanifestasikan melalui pengaturan dengan lingkup secara global universal; diantaranya adalah *Universal Declaration of Human Rights*; Konvensi-Konvensi ILO; *Covenant International on Economic, Social, and Culture Rights*; *Covenant International on Civil and Political Rights*,... bahkan konstitusi nasional, peraturan perundang-undangan yang salah satunya adalah UU No. 39 tahun 1999. Dan hal ini setidaknya menunjukkan tingginya fokus dan perhatian akan HAM itu sendiri, dalam konsepsi, paradigma, pengaturan dan implementasi; dengan parameter dan proporsi pada tataran tertentu.

#### a. Mogok Kerja Dalam Perspektif Hukum Pidana

Dikenalnya mogok kerja adalah ketika proses produksi, pembangunan mulai memasuki era atau fase industrialisasi, yang masih dikenal model perbudakan (khususnya dalam lingkup produksi) serta dalam proses penjajahan. Mogokpun menjadi mode perlawanan yang cukup efektif, yang tak jarang juga berujung pada tindak kekerasan yang memaksa pemogok kerja untuk kembali menjalankan aktivitas sebelumnya. Dengan adanya ketentuan bahwa seseorang atau siapapun tidak dapat dihukum tanpa adanya kesalahan yang diperbuatnya, yang kemudian diakui sebagai suatu deklarasi universal. Maka ditetapkan ketentuan bahwa pemogokan dianggap sebagai perbuatan tindak kepidanaan, sehingga dapat diancam dengan sanksi pidana penjara maupun denda dengan



besaran tertentu; sebagai legalitas penghukuman. Dengan terminologi adanya kerugian yang diterima suatu pihak akibat terhentinya proses produksi, distribusi. Dan sanksi kepidanaan dirasa sebagai instrumen yang cukup efektif, dari sisi penghukuman maupun sebagai tindakan antisipatif (preventif). Yang kemudian dikenal dan diatur adanya hukum perburuhan sebagai bentuk perlindungan pada kalangan buruh; yang hal ini sendiri dipandang menyimpang dari persepsi umum dan pandangan atas konsep liberalisme dan doktrin *laissez faire*, yang menganggap kesederajatan dan kebebasan individu dalam kebebasan berkontrak dalam menjalankan aktivitas ekonomi; dan dalam hal ini pemerintah melakukan intervensi. Seiring diakui dan dicabutnya larangan atas *collective action* maupun dalam berserikat dan berorganisasi; maka doktrin *laissez faire* secara sosial mulai ditinggalkan ataupun setidaknya tidak lagi diterapkan secara mutlak. Dan mulai muncul kesadaran akan adanya atau perlunya intervensi negara dalam relasi antara buruh dan majikan. Namun mogok kerja masih dikonsepsikan atau dipersepsikan sebagai suatu bentuk tindak pidana dalam kategori dan persepsi sebagai tindakan *criminal conspiracy*, yang dipoitifkan dalam hukum yang baku dan rigid.

Yang kemudian di Indonesia dibawa oleh pemerintah kolonial yang diberlakukan melalui asas konkordansi; yang pengaturan mogok sendiri menjadi bagian dari pengaturan hukum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (*Wetboek Van Strafrecht*), yang *Wetboek Van Strafrecht* sendiri diberlakukan oleh pemerintah Indonesia pasca kolonial melalui aturan peralihan Undang-Undang Dasar 1945, serta telah melalui penetapan menjadi Undang-Undang.

Konsep mogok kerja sebagai tindak pidana telah dikenal sejak jaman Hindia Belanda yaitu melalui Pasal 161 bis dan pasal 335 ayat (3) KUH Pidana, bahwa pemogokan di Indonesia diancam dengan sanksi pidana, ketentuan Pasal 161 bis sebagai Pasal tambahan didalam KUH Pidana pada tahun 1926 dengan maksud untuk menanggulangi pemogokan yang dilakukan oleh pekerja perkebunan tebu, pekerja pabrik gula dan pekerja kereta api.

Namun, pada awal kemerdekaan ketentuan yang mengancam pidana terhadap pekerja yang melakukan mogok dicabut oleh pemerintah melalui UU No. 1 tahun 1946.

Akan tetapi, ketentuan yang mengatur ancaman pidana terhadap pemogokan yang dilakukan pekerja, tidak lama kemudian oleh pemerintah NICA, membuat ayat (3) pada Pasal 335 KUH Pidana, dengan maksud NICA memiliki landasan yuridis untuk menjatuhkan sanksi pidana terhadap para pejuang kemerdekaan yang mengadakan pemogokan.

Akan tetapi, Indonesia juga pada awal kemerdekaan terhadap pemogokan yang terjadi telah menimbulkan reaksi pemerintah dengan menetapkan Peraturan Dewan Pertahanan Negara No. 13 tahun 1948 sebagai bentuk larangan bagi buruh melakukan mogok di perusahaan yang dianggap vital dengan ancaman sanksi pidana. Melalui Peraturan Dewan Pertahanan Negara tersebut, kemudian diikuti Gubernur Militer Jawa Barat dan Gubernur Militer Jakarta Raya untuk mengatur larangan bagi buruh untuk melakukan mogok kerja di daerah kewenangannya.<sup>34</sup>

Persepsi dan konsepsi tersebut masih berlanjut dan dipertahankan dengan asumsi mogok kerja dapat membahayakan perekonomian negara serta gangguan keamanan dan ketertiban umum (negara). Akan tetapi bukan mogok kerja itu sendiri, karena tindakan mogok kerja tetap diakomodasi; tetapi pada pelanggaran prosedur pemogokanlah yang diancam sebagai suatu bentuk perbuatan tindak pidana. Mogok kerja diakui karena dianggap sebagai sarana atau instrumen

---

<sup>34</sup> Muzni Tambusai. "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi RI.No. 012/PUU-1/2003 Terhadap UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003", *Informasi Hukum*. Vol. 5 Tahun VI, 2004. sic.

penyeimbang dalam proses tawar menawar dengan pihak majikan/pengusaha dalam wujud *collective bargaining*.

Dalam perkembangannya, konsep mogok sebagai kebebasan berubah menjadi mogok dikonsepsikan sebagai hak. Karena kalau dikonsepsikan sebagai kebebasan mogok, itu hanya sekedar sebagai *moral right* saja. Supaya merupakan *legal right* bukan *moral right*, maka mogok dikonsepsikan sebagai hak. Oleh karena itu, mogok harus diatur, tidak dapat dilakukan sebebas-bebasnya. Tetapi pengaturan hak mogok tidak boleh menghilangkan atau mengeliminasi esensi hak mogok itu sendiri. Pengaturan hak mogok seharusnya mendasarkan konsep sebagai hak bukan sebagai tindak kriminal atau sebagai kebebasan;<sup>35</sup>

Konsep mogok kerja sebagai tindak pidana yang diakomodasi dalam rangkaian peraturan perundang-undangan perburuhan, mulai ditinggalkan seiring dengan adanya putusan MK No. 012/PUU-I/2003 atas UU No.13 tahun 2003, khususnya atas pasal 186 yang mengatur dan yang masih mengkonsepsikan pelanggaran persyaratan dan prosedur administratif mogok kerja sebagai tindak pidana; sejauh pada pasal 137 dan pasal 138 ayat (1) UU No.13 tahun 2003. Yang kontradiktif dengan pembelaan pemerintah atas pengaturan tersebut, yang lebih pada tindakan kriminal yang dilakukan buruh/pekerja ketika melakukan pemogokan yang dianggap tidak sesuai dan merupakan pelanggaran atas prinsip kebebasan berserikat.

Maka mogok kerja harus dilihat dalam persepsi korelasinya dengan relasi perburuhan (hubungan kerja); sebagai bagian dari hukum keperdataan atau privat (perburuhan maupun umum) sebagai cedera janji (*wanprestasi*) dan/atau perbuatan melawan hukum atas aturan ketentuan normatif yang berlaku dalam perusahaan

---

<sup>35</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi RI.No. 012/PUU-1/2003 Terhadap UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. hal.64.

menyangkut hubungan pekerjaan; Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Kerja Bersama; serta aturan keperdataan umum. Sehingga pihak majikan/pengusaha dapat mengajukan tuntutan ganti kerugian atas alasan tersebut. Maupun sebaliknya; pelanggaran normatif yang dilakukan majikan/pengusaha, ataupun atas peraturan perundang-undangan yang berlaku; yang pada hal ini dipaksakan pelaksanaan atau pemenuhannya dengan eksistensi pemogokan.

#### b. Mogok Kerja Dalam Perspektif Hukum Perdata

Perjanjian kerja sebagai sarana akomodasi kesepakatan hak dan kewajiban serta kondisi-kondisi lain yang diperjanjikan antara buruh secara individual dengan majikan yang pada awalnya diatur dalam pasal 1601 (a) *Burgerlijk Wetboek* (BW), serta pasal 1601 (n) BW yang mengatur mengenai perjanjian kolektif; mengikat para pihak dalam jangka waktu tertentu. Ketentuan mengenai perjanjian kerja maupun perjanjian kolektif berlaku universal perburuhan sepanjang masih berlakunya perjanjian-perjanjian tersebut. Yang mengenai perjanjian perburuhan sebagai akomodasi kolektif, diubah ketentuan dan pengaturannya pasca kemerdekaan, dengan keberadaan UU No.21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan; hingga UU No.13 tahun 2003.

Pelanggaran ketentuan atas perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Kerja Bersama; didasarkan pada tidak dilakukannya kewajiban yang dalam hal ini adalah pekerjaan dengan sebagaimana mestinya, sehingga kerugian diterima oleh pihak yang lain, yaitu majikan/pengusaha. Sehingga besaran kerugian yang diterima oleh majikan dapat dituntut pemenuhannya pada pihak



yang lain, yaitu buruh secara kolektif ataupun kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau penanggung jawab atau koordinator pemogokan; berdasarkan pasal mengenai wanprestasi (pasal 1243-1246 BW) dengan unsur-unsur biaya, rugi, serta bunga didalamnya. Yang kerugian sendiri adalah kerugian nyata dengan adanya hubungan secara langsung dengan diterimanya kerugian, atau sebagai adanya hubungan sebab akibat dari dilakukannya pemogokan; yang terdiri atas kerugian materiil dan immateriil.

Dalam perkembangan kemudian, muncul pandangan yang menentang pendapat bahwa mogok kerja merupakan tindakan "Wan Prestasi" dengan argumentasi bahwa mogok kerja bukan tindakan perorangan pekerja/buruh semata melainkan tindakan yang bersifat kolektif, oleh karena itu masuk dalam ruang lingkup Hukum Publik. Dengan demikian tindakan yang secara individual dilarang, tetapi jika dilakukan secara kolektif menjadi tidak dapat dimintai pertanggung jawaban secara perorangan. Dari sisi perdata, asas "*Exemptio non Adimpleti Contractus*" memberikan dasar pembenaran mogok.<sup>36</sup>

Jika demikian apabila mendasarkan pada teori/asas/doktrin tersebut (*Exemptio non Adimpleti Contractus*) maka pemenuhan tuntutan lebih baik melalui jalur hukum dengan mendasarkan bahwa majikan/pengusaha tidak melaksanakan ketentuan normatif dalam perjanjian kerja yang dibuat antar para pihak, maupun ketentuan yang lain (Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Kerja Bersama, serta ketentuan peraturan perundang-undangan). Namun adanya persepsi mengenai proses peradilan sendiri yang lebih berpihak pada majikan/pengusaha, panjangnya prosedur dan proses yang harus dilalui serta tempo jalannya proses tersebut; sedangkan buruh/pekerja butuh adanya kepastian dalam bekerja secepatnya karena menyangkut penghidupannya dan keluarganya. Serta lemahnya

---

<sup>36</sup> Bambang. S. Widagdo Kusumo. *Op.cit.* h. 76.

instrumen pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan dalam ranah perindustrian maupun lingkup perdagangan oleh pemerintah melalui instansi; sebagai beberapa faktor yang membuat buruh/pekerja mempertimbangkan untuk menempuh jalan melalui mogok kerja, disamping alasan yang lain; misalnya visi dalam memandang prospek dan dunia perburuhan. Ataupun pemogokan memang didasarkan pada pelanggaran normatif oleh majikan/pengusaha sejak awalnya; disamping pula efektifitas mogok kerja, ataupun melalui tindakan yang lain (unjuk rasa atau demonstrasi, mimbar bebas, konferensi pers).

Kategori pengenaan pelanggaran sebagai suatu bentuk wanprestasi, maupun Perbuatan Melanggar Hukum (PMH) adalah dapat dikenakan secara sekaligus yaitu kumulatif, ataupun secara alternatif; tergantung pada letak kesalahan atau pelanggaran yang diperbuat buruh/pekerja (ataupun majikan/pengusaha) pada tingkatan normatif lingkup perusahaan yaitu Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Peraturan Kerja Bersama; maupun (dan/atau) peraturan perundang-undangan (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri).

Mengenai PMH sendiri dalam rangka melakukan mogok kerja secara tidak sah, adalah didasarkan pada keabsahan pada syarat; sebagaimana disyaratkan dalam pasal 137 UU No.13 tahun 2003, yaitu

- a. Mogok kerja sebagai akibat dari gagalnya suatu perundingan yang mengawalinya; dan
- b. Mogok kerja dilakukan secara sah, tertib dan damai.

Point b yang dapat dijabarkan pula sebagai pelanggaran atas prosedur administratif, yaitu pemberitahuan; serta tindakan lain terkait teknis pemogokan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya perusakan atas aset atau fasilitas perusahaan; yang selain tindakan tersebut merupakan pelanggaran atas ketentuan dalam peraturan perundang-undangan terkait perburuhan, juga atas peraturan perundang-undangan kepidanaan (KUHP). Atas ketiga kategori pelanggaran diatas dapat dikenakan secara alternatif maupun kumulatif, dengan melihat paradigma perburuhan yang berlaku dan letak serta bobot kesalahan yang dilakukan.

Maraknya protes dari kalangan pekerja/buruh atas substansi UU No.13 tahun 2003 yang dianggap pro pemodal dengan minim proteksi pekerja/buruh; membuat beberapa perwakilan serikat pekerja/serikat buruh mengajukan judicial review UU No.13 tahun 2003 atas UUD 1945 pada Mahkamah Konstitusi (MK), yang putusan MK tersebut diputuskan pada tanggal 26 Oktober 2004, dan dibacakan pada tanggal 28 Oktober 2004.

Yang sifat putusan MK adalah final dan mengikat; sehingga putusan keberlakuan suatu Undang-Undang secara utuh maupun secara parsial, hingga peraturan pelaksanaannya *harus mengacu* pada putusan MK tersebut; dengan mengeluarkan peraturan teknis atas aturan ketentuan tersebut sebagai implikasi putusan MK atas materi yang dibatalkan dan dinyatakan ketidakberlakuannya.

Hal tersebut dimaklumi sebagai adanya perbedaan kepentingan para pihak (pekerja/buruh dengan pengusaha) yang sudah menjadi hal yang bersifat kontradiktif. Pertentangan mengenai substansi peraturan mengenai perburuhan atau ketenagakerjaan ini timbul ke permukaan sejak pembahasan dan

pengundangan UU No.25 tahun 1997. Sebagai akibat besar dan tingginya animo, perhatian serta kepentingan di bidang perburuhan ini.

Pengajuan judicial review tersebut dilandasi alasan adanya kontradiksi substansi materiil UU No.13 tahun 2003 dengan pasal-pasal UUD 1945, pelanggaran formil dalam proses pembentukannya, serta asumsi bahwa UU No.13 tahun 2003 melanggar atau bertentangan dengan standard perburuhan internasional, khususnya Konvensi International Labour Organization (ILO) yang telah diratifikasi oleh Indonesia, serta ketentuan praktek yang disetujui oleh ILO melalui penelitian yang dilakukan oleh komisi-komisi ahli ILO. Maupun ketentuan umum yang mengikat anggota ILO, meskipun anggota yang bersangkutan tidak atau belum meratifikasi Konvensi ILO tertentu.

Mengenai terkhusus substansi pengaturan perihal sanksi (akibat hukum) pemogokan, setelah melihat argumen dari masing pihak (pekerja/buruh dan pemerintah), MK dalam pertimbangannya; yang argumentasi dari pemohon (pihak pekerja/buruh) bahwa pasal 186 merupakan suatu bentuk usaha untuk menghalangi dilaksanakannya hak asasi pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja. Namun pertimbangan dari MK adalah bahwa adanya pembatasan yang dilakukan tidak terdapat ketidak sesuaian dengan standard perburuhan internasional serta praktek yang disetujui oleh ILO. Disamping itu pula pembatasan tersebut dianggap sebagai hal yang wajar adanya sebagai bagian dari standard dan norma yang berlaku di Indonesia berdasarkan ukuran-ukuran yang ada dalam UUD 1945; disamping atau diluar standard dan norma perburuhan internasional. Dalam pertimbangannya, MK lebih melihat pada adanya hal *ketidak*



*seimbangan dalam pengaturan akibat hukum dari pelanggaran pada tataran normatif* (dan tataran konseptual secara implisit) antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada situasi kondisi yang berbeda; dalam pengaturan ketentuan pada UU No.13 tahun 2003.

“...telah nyata bagi Mahkamah bahwa praktek-praktek yang dilakukan pengusaha dalam hal terjadinya pengalihan usaha dan dalam keadaan lain ketika pengusaha ingin melakukan penghematan dengan segala daya upaya untuk menekan buruh/pekerja mengundurkan diri melalui *lock-out* perusahaan dengan kewajiban membayar pesangon yang minim, dan kemudian membuka kesempatan kerja atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang disebut saksi sebagai pekerja kontrak dengan syarat-syarat yang sangat merugikan pekerja/buruh, tampaknya *pengawasan dan penegakan hukum dari yang berwenang tidak mampu melindungi buruh/pekerja* dari praktek yang berlawanan dengan UU Ketenagakerjaan *a quo*. Terlepas dari adanya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan secara hukum atas hak-haknya yang telah dijamin oleh UU Ketenagakerjaan, akan tetapi pelanggaran pengusaha terhadap Pasal 55, Pasal 59 ayat (1), Pasal 61 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 62, Pasal 65 ayat (2) secara seimbang tidak diberikan sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan hukum yang dapat memaksa pengusaha untuk memberikan hak-hak buruh yang menghilangkan kesempatan memperlakukan buruh/pekerja sebagaimana mestinya. Di pihak lain dalam Pasal 186 ditentukan sanksi bagi buruh yang melanggar Pasal 137 dan 138, diancam dengan pidana minimum 1 (satu) bulan dan maksimum 4 (empat) tahun penjara dan/atau denda minimum Rp.10.000.000., maksimum Rp.400.000.000,- sehingga dengan demikian Mahkamah berpendapat bahwa Pasal 186 UU Ketenagakerjaan *a quo* bertentangan dengan UUD 1945, oleh karena sanksi-sanksi pidana dalam UU *a quo* bagi buruh/pekerja dipandang *tidak proporsional dan berlebihan*”;<sup>37</sup> [garis miring oleh penulis].

Pasal-pasal yang mengatur pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dari pasal-pasal tersebut diatas tidak diancam dengan keberadaan sanksi pidana maupun sanksi administratif, ditengah kelemahan dari fungsi instrumen

<sup>37</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi RI.No. 012/PUU-1/2003 Terhadap UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.h. 110.

pengawasan maupun perlindungan yang dilakukan instansi pemerintahan yang terkait dengan lingkup perburuhan. Akibat hukum dari pelanggaran diatas sebagian lebih mengarah pada akibat hukum keperdataan yaitu mengenai (perubahan) status hukum hubungan kerja—relasi perburuhan.

“Menimbang bahwa walaupun demikian jika dikaitkan dengan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang juga telah dipertimbangkan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sanksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan *hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945* dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)]. Pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus diatur secara proporsional”,<sup>38</sup> [garis miring oleh penulis].

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka MK dalam amar putusannya—terkait perihal pemogokan—memutuskan dan menyatakan bahwa sanksi (pidana penjara atau denda) pada pasal 186 secara parsial atas pasal 137 dan 138 (ayat (1)) adalah bertentangan dengan UUD 1945 serta sebatas perihal ketentuan tersebut tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat.

### **3.3. Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Sah Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh**

Secara global tujuan mogok kerja dalam tataran normatif maupun praktis adalah untuk menekan pihak yang dimaksud atau lawan (baik pihak pengusaha/majikan ataupun pemerintah) agar menerima kondisi atau tuntutan

---

<sup>38</sup> *Ibid.* h. 113

yang diajukan pihak buruh/pekerja dalam lingkup hubungan kerja, kondisi perburuhan, kebijakan (perusahaan, umum).

Dalam hal pemogokan dilakukan secara sah (sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku atau atas persyaratan yang diwajibkan); terdapat 2 alur besar mengenai implikasinya; secara teknis, dan mengenai hubungan perburuhan (kesepakatan, keputusan, hubungan kerja, situasi dan kondisi kerja, sanksi).

Dalam tataran teknis, secara normatif baru secara jelas eksplisit diakomodasi dalam pasal 143 UU No.13 tahun 2003, yang lebih ditujukan pada pihak pengusaha serta aparat keamanan.

#### Pasal 143

(1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

(2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan relasi perburuhan dalam wujudnya sebagai pintu atau sarana perlindungan, telah ditunjukkan sejak tahun 1957 dengan keberadaan pasal 23 UU No. 22 tahun 1957 mengenai larangan melakukan tindakan-tindakan yang berpotensi sebagai wujud pembalasan majikan pada buruh, sebelum ataupun selama upaya penyelesaian perselisihan berjalan—yang kemungkinan terdapat tindakan pemogokan—terlepas keabsahan pemogokan. Yang tindakan pembalasan tersebut berpotensi dan mampu mempengaruhi tekanan atau masifnya tuntutan yang dilancarkan oleh buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja. Yang kemudian diakomodir lebih lanjut dalam pasal 79 UU No.25 tahun

1997; serta pasal 144 UU No.13 tahun 2003 yang selain atas tindakan dan/atau sanksi dalam hubungan kerja, juga larangan penggantian dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan yang bisa berarti kegiatan produksi tetap bisa berjalan sehingga hal tersebut dapat mengurangi esensi dan efektivitas dari pemogokan dengan menghentikan ataupun memperlambat kegiatan (produksi, distribusi) sehingga pengusaha merasa rugi. Hal tersebut mempunyai artian yang berbeda dengan pasal 140 ayat (2) huruf b beserta penjelasan) serta 140 ayat (4), yang proses produksi masih dilakukan oleh pekerja/buruh dalam kawasan tersebut, yang tidak ikut berpartisipasi dalam pemogokan; yang merupakan suatu bentuk penggunaan hak dasar atau asasinya masing-masing, untuk melakukan atau tidak melakukan mogok kerja. Yang hal di atas bukan tanpa sanksi hukum berupa pidana penjara maupun denda yang dapat dikenakan secara alternatif ataupun kumulatif, terkecuali pasal 23 UU No.22 tahun 1957 yang dengan tegas menyatakan bahwa tindakan tersebut adalah tidak sah. Secara konseptual bahwa perihal yang dilarang serta merta adalah merupakan tindakan yang tidak sah sebagai akibat hukumnya.

Hubungannya dengan relasi perburuhan dalam bingkai perjanjian adalah tergantung pada capaian kesepakatan antar para pihak secara bipartit maupun secara tripartit dengan kebijaksanaan dan pertimbangan (atas segala aspek semisal tingkat pelanggaran, kondisi kerja, buruh/pekerja (dalam banyak faktor), kemampuan perusahaan secara transparan serta upaya penanggulangan, keringanan, pengecualian yang telah dilakukan) oleh lembaga perantara, dan penyelesaian



konflik perburuhan atau hubungan industrial, berupa keputusan-keputusan yang mengikat para pihaknya secara hukum, secara keperdataan.

Sebagaimana adanya suatu pekerjaan berhak atas sejumlah upah; yang secara *a contrario*, tanpa atau tidak melakukan pekerjaan maka tidak berhak mendapatkan upah; yang terakhir ini diadopsi dari konsep dan pemikiran liberal. Pengaturan apabila mogok kerja dilakukan secara sah maka pekerja/buruh berhak atas upah selama melakukan aksi pemogokan tersebut; yang lazimnya berbenturan dengan konsep *no work, no pay*; hal ini merupakan suatu pengaturan yang progresif dalam melindungi kepentingan buruh/pekerja yang melakukan mogok kerja secara legal, damai; ditengah berjalannya liberalisasi ekonomi. Yang dalam hal ini diakomodasi dalam pasal 145 UU No.13 tahun 2003; namun mensyaratkan adanya pelanggaran hak pekerja/buruh secara normatif yang dilakukan oleh pengusaha, yang merupakan sumber tuntutan ataupun perselisihan yang terjadi antara pihak buruh/pekerja dan/atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha dan/atau gabungan pengusaha. Yang sebenarnya pasal tersebut juga menimbulkan polemik karena dianggap berlawanan dengan pendapat umum (*Communio Opinio Doctorum*); bahwa perjuangan atau tuntutan pelanggaran normatif seharusnya dilakukan melalui prosedur hukum yaitu lembaga peradilan, tetapi malah dituntut atau ditekankan dengan sarana pemogokan, karena pelanggaran hak normatif ketenagakerjaan yang beberapa diantaranya diancam dengan hukuman pidana baik berupa denda maupun kurungan, secara akumulatif maupun alternatif. Pelanggaran normatif oleh pengusaha seharusnya merupakan peran aktif dari fungsi pengawasan oleh pemerintah melalui kelembagaannya serta

sarana teknis di lapangan secara proaktif; disamping itu pula dibutuhkan peran dari buruh/pekerja baik secara personal, kolektif maupun melalui serikat buruh/serikat pekerja yang ada untuk memperjuangkannya, baik melalui perundingan, pelaporan sebagai bentuk pengawasan, maupun penuntutan. Patut disadari pula bahwa keberadaan pasal ini bisa diartikan atau ditafsirkan sebagai kemakluman kondisi dilapangan, baik mengenai peran pengawasan dari institusi pemerintah dalam ketenagakerjaan, kondisi serikat buruh/serikat pekerja, maupun atas rendahnya kesadaran buruh/pekerja secara kolektif, serta kelemahan sistemik ataupun birokrasi yang sudah ada. Dan sepatutnya pula bahwa aturan yang telah ada, direalisasikan dalam aksi nyata dalam bentuk perlindungan, pengawasan, penanggulangan atau penyelesaian; sehingga peraturan perundang-undangan bukan sekedar teks hukum positif dan sebagai bentuk kewajiban dari negara dalam rupa regulasi semata.

#### Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

“... terhadap pelanggaran-pelanggaran pidana ketenagakerjaan/perburuhan seharusnya merupakan tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan/perburuhan dalam penegakan hukum mulai dari tahap persuasif edukatif, represif non yustisial maupun represif yustisial. Dengan kata lain pelanggaran pidana perburuhan tersebut cukup dilaporkan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan/perburuhan untuk diberi peringatan dan tindakan tegas bukan untuk dijadikan obyek tuntutan dalam perselisihan perburuhan dengan diikuti atau disertai mogok kerja.”<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Bambang. S. Widagdo Kusumo, *Dinamika hak mogok dalam reformasi hubungan industrial di Indonesia*. Laros, Surabaya, 2007. h. 39.

Ketiadaan sanksi atas pemogokan (secara kepidanaan) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003, terkait pasal 186 UU No.13 tahun 2003 terkhusus pelanggaran atas pasal 137 dan 138 ayat (1). Yang konteks sanksi atau hukuman dari pasal 186 tersebut adalah wujud hukum perburuhan dalam konteksnya sebagai hukum publik; yang hal ini secara tidak langsung juga merupakan bentuk pembatasan tanggung jawab (tuntutan), atas besaran denda; tanpa adanya ketentuan lain. Meskipun dapat ditafsirkan, bahwa tidak menutup kemungkinan adanya tuntutan wanprestasi maupun Perbuatan Melanggar Hukum—dalam ruang hukum perburuhan sebagai hukum privat. Namun dalam hal ini setidaknya memunculkan hukum publik perburuhan yang lebih mengemuka.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **a. Kesimpulan**

1. Sah tidaknya mogok kerja, didasarkan pada terpenuhi 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

ataupun serikat buruh/serikat pekerja dalam perselisihan hubungan perburuhan (industrial) maupun atas pemogokan itu sendiri (proses penyelesaian perselisihan yang masih berjalan); dengan mengingat hak mogok juga merupakan hak buruh/pekerja secara kolektif. Yang pengaturan sebelumnya adalah dalam bentuk Perjanjian Perburuhan; sebagai suplemen, yang dalam konteks lebih pada hubungan antara serikat buruh/serikat pekerja dengan majikan/pengusaha sesuai dengan UU No.21 tahun 1954; sedangkan pada pengaturan UU No.2 tahun 2004, selain serikat pekerja/serikat buruh, bisa dilakukan pula oleh pekerja/buruh kolektif (serta pekerja/buruh individual; tapi dalam konteks ini lebih melihat pada wilayah pengaturan dan pokok permasalahan dalam perselisihan hubungan industrial).

Perjanjian Bersama dalam artian posisinya sebagai salah satu aturan atau ketentuan normatif di perusahaan disamping Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama; dan atas keberlakuan serta daya mengikatnya dari setiap elemen yang ada di perusahaan.

2. Sanksi mogok kerja tidak sah—disamping PHK—sebagaimana pengaturan dalam Kepmenakertrans No.232/03; dengan pengaturan secara tegas, sehingga juga melindungi buruh/pekerja yang bersangkutan, karena tidak menutup kemungkinan adanya tuntutan keperdataan dari pihak pengusaha, yang hal ini sebagai suatu bentuk pembatasan tanggung gugat dari tuntutan ganti kerugian yang tak kemungkinan mustahil dapat dipenuhi oleh buruh/pekerja meskipun secara kolektif; meskipun tergantung pada kebijaksanaan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. **Maksimalisasi fungsi dan peran aktif pemerintah yang setidaknya mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan cita keadilan sosial, di tengah tawaran globalisasi ekonomi yang lebih mengedepankan keunggulan komparatif, dalam ruang perburuhan atau hubungan industrial disela hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha (pemodal) yang lebih pada mendekati kondisi yang kontradiktif—yang bukan hanya sekedar konflik hubungan industrial yang muncul. Dengan mewujudkan dalam ranah legislasi, regulasi, aturan teknis yang aplikatif sebagai bentuk perlindungan pihak yang lemah dan dilemahkan; yang bukan hanya secara proporsional, tapi juga berpihak. Bukan dalam ranah teks hukum positif semata, tapi juga dengan pengawasan dan perlindungan, pengayoman, penjagaan cita keadilan sosial yang lebih distributif dan merata.**

## DAFTAR BACAAN

### BUKU

Bernard Gernigon, Albert Odero, dan Horacio Guido, "Prinsip-Prinsip ILO Tentang Hak Mogok", diterjemahkan oleh ILO/USA Declaration Project in Indonesia, Jakarta, 2002.

"Buku Pegangan untuk Serikat Pekerja", ILO Office Jakarta, n.d.

Creighton, Breen dan Andrew Stewart, "Labour Law-An Intruduction", III Edition., The Federation Press, 2004.

Depernas, Bab 11. Hubungan perburuhan.n.d.

Husni, Lalu. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Raja Grafindo Persada.

Soepomo, Iman. "Pengantar Hukum Perburuhan", Djambatan, Jakarta. 2003.

\_\_\_\_\_, "Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja", Djambatan, Jakarta, 1994.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, "Kamus Besar Bahasa Indonesia", Balai Pustaka, Jakarta, 1989.

Widagdo Kusumo, Bambang. S., "Dinamika hak mogok dalam reformasi hubungan industrial di Indonesia". Laros, Surabaya, 2007.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara No.012/PUU-I/2003.

*Burgerlijk Wetboek (BW).*

Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. (LN 1951-88; TLN 153)

Undang-Undang No.21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan majikan. (LN 1954-69; TLN 598a)

Undang-Undang No.18 tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.98 mengenai Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama. (LN 1954-42; TLN 1050)



- Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. (LN 1957-42; TLN 1227)
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.23/1959 tentang Keadaan Bahaya. (LN 1959-139; TLN 1908)
- Undang-Undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. (LN 1964-93; TLN 2686)
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. (LN 1997-73; TLN 3702)
- Undang-Undang No.9 tahun 1998 tentang Kebebasan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum. (LN 1998-181; TLN 3789)
- Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. (LN 2000-131; TLN 3989)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (LN 2003-39; TLN 4279)
- Undang-Undang No.2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (LN 2004-6; TLN 2004)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya). (LN 2005-118; TLN 4557)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant On Civil and Political Rights (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik). (LN 2005-119; TLN 4558)
- Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 Tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan dan Badan-Badan yang Vital.
- Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 6 Tahun 1960 mengenai Penghentian Sementara Kegiatan Politik.
- Penetapan Presiden Republik Indonesia No.7 tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan dan Badan-Badan yang Vital. (LN 1963-67)

Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No.7/1960 mengenai Kegiatan-Kegiatan Politik Selama Dalam Keadaan Bahaya.

Keputusan Presiden No.83 tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Dalam Berorganisasi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.kep.15a/Men/1994 Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-78/Men/2001 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Kep.232/men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

### MAKALAH

Aliansi Buruh dan Rakyat Jawa Timur. *Pengantar Revisi UU 13/2003*. Tanpa penerbit.

Biro Kegiatan Pekerja ILO., *Deklarasi ILO Mengenai Prinsip-Prinsip: Instrument Baru Untuk Memasyarakatkan Hak-Hak Mendasar*, ILO Jakarta, 2001.

Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Dan Hubungan Industrial Untuk Memperluas Kesempatan Kerja, Smeru, Juni 2004.

Kelompok Kerja Humanika, tanpa penerbit.

Laporan Amerika Serikat Tentang Pelaksanaan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Tahun 1998, Bagian 6 Mengenai *Hak-Hak Pekerja*.

*Pelanggaran Hak Atas Pangan Dan Hak Atas Pekerjaan Dalam Konflik Perburuhan—Perhimpunan Bantuan Hukum Dan Hak Asasi Indonesia (PBHI)*.

Rachman, DR.H. Hasanuddin, *Menyikapi Dinamika Ketenagakerjaan Yang Baru*.

\_\_\_\_\_, *Implikasi Hukum (PPHI) Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Judicial Review UU Ketenagakerjaan.*

Sinurat, B.M. Suryanto, *Seputar Pemutusan Hubungan Kerja.* 9 Mei 2007.

Syahrial.M.W.,SH, *Konvensi Ekonomi, Sosial, Budaya.,Seri Bahan Bacaan Kursus Pengacara X.* Elsam 2005.

### ARTIKEL

Binawan, Andang, *Mempertimbangkan Hak-Hak Ekosobud,* Kompas, Rabu 10 Desember 2003.

*Kepmennaker No 150/2000 Diberlakukan Kembali,* Jakarta, Kompas Sabtu, 16 Juni 2001.

Prasetyantoko, *Buruh dan Pasar Modal,* Kompas, Senin 7 mei 2007.

Sultoni, *Pekerja Dalam Pusaran Negara Dan Pengusaha,* Kompas 7 mei 2007.

A. Patra M. Zen, *Justiciability Hak Ekosob and the Legal Aid (Workers) Act.* 30 April 2007.

\_\_\_\_\_, *Kebebasan Berserikat: Mencegah Menjadi Bangsa Koeli.* 30 April 2007.

\_\_\_\_\_, *Tanggung Jawab Dan Akuntabilitas Korporasi Dalam Pemenuhan Hak Asasi Manusia.* 30 April 2007.

Abdullah, Fauzi, *Catatan Reflektif Tentang Kebebasan Berserikat,* 7 Agustus 2007.

Amirrudin, *Gerakan Buruh: Kekuatan Demokratik Dewasa Ini?,* Elsam, Juli 2001.

Anggara, *Sesat Pikir UU PPHI,* Admin, 28 Juli 2006.

Bakry, Muh.Rasyidi, *Buruh Dalam Cengkraman Globalisasi.,* Indoprogres.

*Buruh,* Cerita Kami nomor 8, 1994.

*Buruh Menolak Kepmenakertrans 78/2001,* Elsam, Juli 2001.

*Dampak Konvensi ILO No. 87 Terhadap Peran Organisasi Pekerja di Negara ASEAN,* Shilaban Brotherhood.

- Dawam Rahardjo, *Dua Paradigma Pembangunan Yang Dilematis*, t.t.  
\_\_\_\_\_, Refleksi Hukum.
- Finawati, A.S., *Buruh di Indonesia: dilemahkan dan ditindas*, MaPPI, 10 Agustus 2005.
- Fleksibilitas pasar kerja dan tanggung jawab negara*, Siscamling. 1 Mei 2007.
- From Labour To Work: The Global Challeng*, World of Work, No.31, September/Oktober 1999.
- Gerakan buruh di Indonesia (berkaca pada sejarah)*, Siscamling.
- Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraniningsih, *Negara dan Pasar Kerja Fleksibel*, Indoprogess.
- Komisi Hukum Nasional, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Hendaknya Ditunda*, Maret 2003.
- Marsen S. Naga, *Hukum Sebagai Perangkat Gerakan Buruh.*, Sedane, Jurnal Kajian Perburuhan, Vol. 1 No. 1, Desember 2002: 12-24
- Meningkatkan Tata Pemerintahan Yang Baik Di Pasar Kerja Dengan Dengan Memperkuat Tripartisme Dan Dialog Sosial*, ILO Jakarta.2004.
- Mogok Ditengah Transisi Demokrasi*, Elsam, Juli 2001.
- Oetomo, R. Goenawan, *Kondisi Hubungan Industrial Dan Peraturan Ketenagakerjaan*, Kompas 24 Juni 2001.
- Peranan Pekerja Dalam Pembangunan Ekonomi*, Siscamling.
- Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*, MaPPI FH UI. 28 Maret 2005.
- Pitaloka, Dyah Lestari,S.H., *Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial*, MaPPI, 7 Februari 2007.
- R Herlambang Perdana, *Strategi Pemenuhan Hak Ekosob*, Kompas, 21 Februari 2006
- Samhadi, Sri Hartati, *Bangkitnya Kapitalisme Negara*, Kompas 17 Desember 2007.



- Samsa, Gregor, *Tinjauan Literatur Hukum Perburuhan Di Indonesia.*, Siscamling.
- Silalahi, Levi, *Kompromi Ketenagakerjaan Itu Jadi Undang Undang*, Sabtu, 12 Juni 2004.
- \_\_\_\_\_, *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009*, Tempo Minggu 13 Juni 2004.
- Tambusai, Muzni, *Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi RI.No. 012/PUU-1/2003 Terhadap UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*, *Informasi Hukum*. Vol. 5 Tahun VI, 2004. sic.
- Tanter, Richard, *Tentang KOPKAMTIB*.
- Tim Akademik dari 5 Perguruan Tinggi Negeri, *Ringkasan Eksekutif Hasil Kajian Akademis terhadap UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Tjandraningsih, Indrasari, *Fleksibilitas Kerja Dan Kesejahteraan Buruh*, Indoprogres.
- \_\_\_\_\_, *Serikat Buruh/Serikat Pekerja Di Indonesia—Sebuah Potret Pasca Reformasi*.
- Trade Union Development, *Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Dalam Berorganisasi*.
- \_\_\_\_\_, *Hak-Hak Fundamental Pekerja*. Juni 2005.
- Uwiyono, Aloysius. *Eksistensi Pemogokan Ditinjau Dari Pandangan Marxis, serta Ensiklik Sosial Rerum Novarum dan Quadragesimo Anno*.
- \_\_\_\_\_, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dikaitkan Dengan Pola Hubungan Perburuhan* (Studi perbandingan antara Indonesia dan Belanda), *Hukum dan Pembangunan*, nomor 5 tahun XXII.
- \_\_\_\_\_, *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan tahun 2006*, 2 Januari 2006.
- \_\_\_\_\_, *UU Ketenagakerjaan, UU Kanibalisme*. Hukumonline.com.
- \_\_\_\_\_, *Serikat Pekerja Dan Peningkatan Hak-Hak Asasi Serta Standar Ketenagakerjaan Di Indonesia*, indonesia-policy@indopubs.com.
- William A. Douglas, *Labor Market Flexibility Versus Job Security -- Why Versus?*, November 1, 2000.