

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA**



BASTIANI TJOKRONEGORO
NIM : 030115347

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, SH., M.Hum.
NIP. 131878388

Penyusun,



Bastiani Tjokronegoro
Nim : 030115347

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**Skripsi Ini Telah Diuji Dan Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji
Pada Hari Senin, Tanggal, 23 Desember 2004**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, SH,MS.



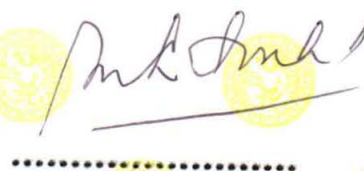
.....

Anggota : 1. Lanny Ramli, SH.M.Hum.



.....

2. Dr. ML. Souhoka, S.H.,M.S.



.....

MOTTO :

***Keberanian adalah kesadaran bahwa kau tidak
bisa menang,
Dan mencoba ketika tahu kau bisa kalah.***

***Kehormatan adalah mempertahankan apa yang
kau yakini,
Bukan apa yang kau tahu***

***Ketika hidup menggempurmu jatuh, kau punya
dua pilihan,
Tetap tersungkur atau bangkit***

TOM KRAUSE

KATA PENGANTAR

Segala puji, hormat dan syukur kepada Allah S.W.T. atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja”** ini tepat pada waktunya untuk memperoleh persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Menyadari segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, maka dengan penuh rendah hati, penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini.

Skripsi ini tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada dorongan kesungguhan dan bantuan dari berbagai pihak, karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Ketua dan sekaligus Dosen Penguji;
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam membimbing penulis selama penulisan skripsi ini, dan juga pinjaman buku-bukunya;
3. Bapak Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S., selaku dosen penguji;
4. Ibu Dina Sunyowati, S.H., M. Hum., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya;

5. Civitas Akademika Universitas Airlangga Surabaya;
6. Kedua orangtuaku, terutama Ibuku tercinta yang selalu memberikan kasih sayang terbesarnya untukku, mendorong semangatku, mengasuh dan membesarkanku hingga saat ini, dan selalu memberikan yang terbaik untuk anandanya tercinta. Terima kasih, Ibuku.....
7. Eyang Romo (alm), Eyang Oma (alm) dan Oom Iwan (alm) yang telah mendorongku dan menyemangatiku untuk menuntut ilmu setinggi-tingginya;
8. Keluargaku di Bojonegoro, terutama Mbah Uti yang selalu mendorong dengan doa;
9. Keluargaku di Gubeng Airlangga IV No. 50, Mbah Uti, Bapak, Ibu, yang selalu membuatku merasa seperti berada di keluarga sendiri, dihargai dan disayangi, terima kasih atas doa dan semua dukungannya;
10. Keluarga Besar Surat Kabar Derap Indonesia, semua wartawan-wartawan yang selalu mendorongku untuk cepat-cepat menyelesaikan studi agar tidak marah-marah lagi karena stres mengerjakan skripsi (hehe....), Bu Sakin, Pak Hari (Hariokin), Ujang, Ruudtje, dll yang tidak mungkin kusebutkan satu persatu (kapan kita lay-out bareng lagi?);
11. Keluarga di Jagir Sidoresmo Dalem, terutama buat Abi, Umi, Milik, Khader, Nuning, Cak Im, Warda, dan adek-adek kecilku;
12. Teman-temanku di Manajemen Pemasaran 2000 Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, bagi yang belum lulus jangan molor terus dong;

13. Semua teman-temanku di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, terutama angkatan 2001: Evan (ntar ngerumpi bareng lagi ya), Zeni (jangan lupa bilang aku kalo ada komik baru, hehe), Niken, Aan, Fatima, Mbak Yuni (sori, pinjemnya kelamaan ya), dan teman-temanku yang lain yang tidak mungkin kusebutkan satu-persatu (ngga' boleh protes ya kalo ada yang kelupaan), cepat lulus ya..
14. Anita dan Mario, selamat menempuh hidup baru ya, semoga langgeng;
15. Bintang Farros Adhia Putra dan Chrystalic Ashia Putri, kami menantikan kehadiranmu di mayapada ini;
16. Bram Setyo Pratikto, atas semua kesabaran, dukungan, nasehat, kehadiran, kasih sayang yang telah kauberikan kepadaku, terima kasih atas semua kebersamaan kita di tahun kelima ini dan tahun-tahun berikutnya yang akan kita jalani bersama, Ich liebe dich, schaat....
17. Dan semua pihak yang telah ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
18. Pada akhirnya penyusun mengharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang kelak berguna bagi perkembangan dan kemajuan hukum di Indonesia.

Surabaya, 14 Pebruari 2005

Bastiani Tjokronegoro

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar belakang dan Rumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	8
3. Alasan Pemilihan Judul.....	9
4. Tujuan Penulisan.....	10
5. Metodologi.....	10
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	11
BAB II : PERBEDAAN ANTARA MOGOK KERJA SAH DAN MOGOK KERJA TIDAK SAH	
1. Faktor Penyebab Terjadinya Mogok Kerja.....	21
2. Mogok Kerja Sah.....	26
3. Mogok Kerja Tidak Sah.....	29

BAB III : AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA

1. Akibat Hukum Bagi Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja.....32
 - a. Akibat Hukum Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja Secara Sah.....34
 - b. Akibat Hukum Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja Tidak Sah.....35
2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja.....37
 - a. Mogok Kerja Sah.....37
 - b. Mogok Kerja Tidak Sah.....39
3. Ketentuan Pidana dan Sanksi-sanksi
 - a. Sanksi Bagi Pengusaha.....41
 - b. Sanksi Bagi Pekerja.....42

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan.....44
2. Saran.....45

DAFTAR BACAAN

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Aksi unjuk rasa dan mogok kerja nampaknya sudah menjadi fenomena yang biasa di masa sekarang. Dari aksi yang dilaksanakan secara damai sampai pada aksi yang berakhir dengan tindakan anarkis berupa perusakan fasilitas perusahaan atau penganiayaan terhadap orang-orang tertentu. Selain itu unjuk rasa dan mogok kerja seringkali "disusupi" oleh pihak-pihak luar yang dengan tidak segan-segan melakukan tindakan kekerasan terhadap para pelaku unjuk rasa dan mogok kerja. Situasi ini tentu saja dapat menciutkan niat investor untuk menanamkan modalnya di tanah air kita tercinta, dan bahkan para investor yang sudah masukpun banyak yang sudah hengkang ke Cina, Vietnam atau negara-negara lain yang dinilai aman bagi usaha investasi mereka.

Salah satu kasus mogok kerja, dilakukan oleh karyawan bagian pengolahan (dan juga bagian lain kecuali bagian grafika) PT. Bentoel Prima, pada 25 dan 26 Juli 2001. Karyawan PT. Bentoel Prima tersebut menuntut beberapa kebijakan agar diterima perusahaan antara lain Usia Bebas Tugas, THR, Jasa Tahunan, Premi harian (uang makan), dan uang pesangon PHK menjadi 46 kali gaji. Karyawan melakukan mogok kerja tanpa pemberitahuan kepada pihak perusahaan, sehingga perusahaan justru mengetahui akan adanya mogok kerja

tersebut, setelah aparat kepolisian mengkonfirmasi pemberituannya kepada perusahaan, walaupun kemudian tuntutan tersebut dipenuhi.¹

Ada juga praktek demo seperti yang dilakukan karyawan PT. Indo Farm Wood Kecamatan Beji Pasuruan di depan kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten kerja Pasuruan, dengan tuntutan pemenuhan kesepakatan.² Ada pula aksi mogok kerja karyawan Perumahan Villa Panderman Hill Batu Malang berkaitan dengan kinerja perusahaan.³ Dan kasus mogok buruh PT. Satomi tentang kasus PHK 46 orang buruh.⁴

Tuntutan untuk memperbaiki kesejahteraan hidup, tampaknya akan terus menjadi tuntutan para tenaga kerja, mengingat bahwa hal tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi agar para pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik. Disisi lain para pengusaha sedang menghadapi dilema akibat krisis multidimensi. Jangankan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sebagaimana yang dituntut oleh para pekerja, untuk dapat mempertahankan eksistensi usahanya saja sudah sangat sulit. Meskipun tidak diingkari bahwa ada juga beberapa pengusaha yang tidak atau belum mau mengakomodir keinginan para pekerjanya agar diperlakukan sebagai mitra sejajar dalam kegiatan produksi perusahaannya.

G. Kartasapoetra, mengatakan bahwa para pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerja hendaknya :

¹ Jawa Pos, 26 Juli sampai 1 Agustus 2001

² Jawa Pos, 14 September 2001

³ Jawa Pos, 11 September 2001

⁴ Jawa Pos, 20 Agustus 2001

- a. menganggap tenaga kerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usahanya;
- b. memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian partnernya lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif (berdaya guna) dan berhasil guna ;
- c. menjalin hubungan yang baik dengan para tenaga kerjanya itu, sehingga mereka merasakan bahwa tenaganya itu perlu dikerahkan dengan baik, seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya, perusahaan yang perlu dikembangkannya dengan perlu rasa tanggung jawab.⁵

Dalam kasus-kasus mogok kerja dan unjuk rasa yang berakhir dengan tindakan-tindakan anarkis, peran Pemerintah memang sangat dinantikan. Hal ini dipandang penting mengingat bahwa kasus unjuk rasa telah melibatkan banyak pihak dan menjadi sorotan bagi para investor yang akan menanamkan modalnya di Indonesia untuk melihat sejauh mana hukum dapat ditegakkan di Republik ini.

Mogok kerja acapkali terjadi dilakukan pekerja perusahaan swasta, walaupun tidak menutup kemungkinan mogok kerja juga dilakukan oleh pekerja BUMN dan jawatan-jawatan pemerintah lainnya. Biasanya hal itu terjadi sebagai bentuk protes keras atas situasi kerja dan permasalahan hubungan kerja dengan

⁵ G. Kartasapoetra. Et. Al., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hal.7

pihak perusahaan, yang bukan secara perorangan, tetapi pekerja secara kolektif. Undang-undang Nomor 13 tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Mogok Kerja, pada pasal 1 angka 23 menyebutkan 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.

Alasan mogok kerja itu sendiri, bisa karena pengusaha tidak memenuhi ketentuan yang bersifat normatif, seperti perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, dan juga perselisihan diluar hal tersebut. Intinya berkaitan dengan kepentingan buruh yang belum terpenuhi secara baik.

Apabila terjadi perselisihan antara para pekerja/buruh dengan pengusaha, maka menurut Pasal 136 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial, maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha mencari penyelesaian itu secara damai dengan jalan musyawarah untuk mufakat. Dan, apabila setelah dilakukan perundingan dengan jalan musyawarah untuk mufakat tetap tidak berhasil, maka diadakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Dalam Pasal 137 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Mogok Kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja /serikat buruh dilakukan secara tertib, sah dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Sehingga, apabila setelah dilakukan perundingan tetapi gagal, maka pekerja/buruh diperkenankan untuk menyampaikan pendapatnya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 ayat 1 Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, yang menyebutkan bahwa setiap warga negara, secara perorangan atau kelompok, bebas menyampaikan pendapat sebagai perwujudan hak dan tanggung jawab berdemokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan benegara.

Prosedur untuk melakukan mogok kerja diatur menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang antara lain mengatur bagi para pekerja yang ingin melakukan mogok kerja, sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Di Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah disebutkan bahwa Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pasal tersebut merupakan salah satu syarat mogok kerja yang sah.

Tetapi, dalam kenyataannya mogok kerja tidak selalu didahului dengan gagalnya perundingan, tetapi pemogokan kerja juga dapat terjadi pada saat perundingan sedang berlangsung atau mendahului suatu perundingan untuk memaksa agar perundingan segera dilakukan. Selain itu, seringkali terjadi juga

adanya mogok kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Sehingga, mogok kerja ini disebut sebagai mogok kerja tidak sah.

Menurut Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 disebutkan bahwa Mogok Kerja Tidak Sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan ; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha 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.

Saat ini, sudah seharusnya masalah ketenagakerjaan di Indonesia memperoleh perhatian yang serius. Bila dilihat dari ratio penyerapan tenaga kerja sampai saat ini, ternyata masih rendah yaitu sekitar 0,3% dari jumlah angkatan kerja. Jadi, bila perekonomian nasional tumbuh sebanyak 6%, jumlah tenaga kerja yang terserap hanya mengalami peningkatan 1,8%. Padahal pertumbuhan angkatan kerja mencapai 3,5% per tahun⁶.

⁶ Drs. AD.Uphadi, M.S., Memahami Tuntutan Buruh, www.google.com

DATA PEMOGOKAN TAHUN 2003

BULAN	Kasus Pemogokan	TK Yang Terlibat	Jam Kerja yg Hilang
Januari	13	5,354	51,347
Februari	15	6,231	54,311
Maret	18	6,874	58,713
April	12	4,219	47,632
Mei	18	7,213	59,138
Juni	12	5,941	51,321
Juli	13	6,043	51,673
Agustus	11	4,112	45,612
September	12	6,143	57,111
Oktober	10	4,334	46,138
Nopember	12	5,326	56,714
Desember	15	6,324	68,543
JUMLAH	161	68,114	648,253

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PHI
Data Januari s.d. Desember 2003

Data di atas menunjukkan bahwa dalam tahun 2003, jumlah tenaga kerja yang terlibat pemogokan sekitar 68.114 orang, dengan jumlah kasus pemogokan mencapai 161, dan jumlah jam kerja yang hilang dikarenakan kasus pemogokan tersebut menjadi 648.253 jam kerja efektif. Bila hal ini dibiarkan berlanjut, maka jumlah kasus pemogokan akan semakin meningkat, dan tenaga kerja yang terlibat juga semakin bertambah yang pada akhirnya akan meningkatkan jumlah jam kerja yang hilang. Dan secara langsung akan merugikan pemerintah kita dan perusahaan yang menaungi para tenaga kerja tersebut.

Bertolak dari uraian tersebut di atas maka beberapa permasalahan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan apakah antara mogok kerja sah dan mogok kerja tidak sah?
2. Apakah akibat hukumnya bagi pekerja yang melakukan mogok kerja ?

2. Penjelasan Judul

Judul dari Skripsi ini adalah sebagai berikut :

“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA.”

Berikut akan diuraikan maksud dari judul :

Perlindungan Hukum menurut Philipus M. Hadjon, selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan hukum dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum yang timbul adalah perlindungan bagi si pekerja terhadap pengusaha perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁷

Perlindungan hukum di dalam negara hukum Pancasila, seharusnya sesuai dengan makna dari negara hukum itu sendiri, sehingga dapat melahirkan keadilan bagi anggota masyarakat pencari keadilan. Bagi pekerja yang posisinya lemah, perlindungan hukum merupakan hal yang mutlak dan harus dilaksanakan secara maksimal. Jika tidak posisi bergantung dari mereka ini akan terus berlanjut dan sulit diangkat kedudukan atau derajatnya sama dengan pengusaha.⁸

Pengertian Pekerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁷ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah, disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 Nopember 1994.

⁸ R. Indiarso, M.J. Saptanno, Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia Surabaya, 1996.hlm.28.

Pengertian Mogok Kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mogok kerja menurut Kepmenakertrans No. KEP/232/2003 merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan dipilihnya judul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauh mana para pekerja yang melakukan mogok kerja dapat memperoleh perlindungan hukum.
2. Untuk mengetahui perbedaan antara mogok kerja yang sah dan mogok kerja yang tidak sah.
3. Untuk mengetahui akibat hukumnya apabila ada pekerja yang melakukan mogok kerja yang tidak sah.
4. Semakin maraknya aksi mogok kerja yang bukan saja merugikan pemerintah, tetapi juga merugikan pengusaha. Hal ini dibuktikan dengan adanya 161 kasus di Indonesia pada tahun 2003.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai 2 tujuan, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Maksud dari tujuan akademis adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Hukum pada Universitas Airlangga. Sedangkan tujuan praktis adalah memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi Hukum Perburuhan dan masyarakat pada umumnya, serta para pekerja pada khususnya, yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi para pekerja yang melakukan mogok kerja.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang berarti suatu permasalahan ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan pokok masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini.

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam skripsi ini dibagi dua, yaitu sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder. Sumber hukum primer dapat berupa peraturan-peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masalah para pekerja yang melakukan mogok kerja, baik mogok kerja sah maupun mogok kerja tidak sah, dan peraturan-peraturan lainnya yang terkait. Sedangkan sumber sekunder berasal dari sumber kepustakaan.

c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini diperoleh dari studi kepustakaan, yang kemudian bahan tersebut dianalisis berdasarkan sifat serta keadaan bahan hukum tersebut dan mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan.

d. Analisa

Berdasarkan yang telah diperoleh tersebut kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analisis, artinya metode yang memusatkan diri pada penguraian permasalahan, pemaparan, penafsiran, dan kemudian dianalisa sehingga akan menghasilkan kesimpulan berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini dibagi atas bab dan setiap bab terdiri atas sub bab yang mendukung pembahasan permasalahan dan untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai dalam skripsi ini, maka sistematika akan disusun sebagai berikut :

Dalam Bab I merupakan Bab Pendahuluan. Mula-mula akan diuraikan tentang latar belakang dan faktor yang mendorong timbulnya permasalahan, pemilihan dan rumusan masalah yang menjadi obyek penulisan. Kemudian akan dijelaskan pula mengenai judul skripsi ini, alasan pemilihan judul, tujuan pemilihan metodologi dan pertanggungjawaban sistematika sehingga diharapkan

akan mempermudah pemahaman terhadap semua permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Selanjutnya dalam Bab II yang merupakan jawaban atas permasalahan pertama, akan dibahas mengenai pengklasifikasian dan batasan hukum mogok kerja. Antara lain : pengertian tentang mogok kerja, faktor-faktor penyebab terjadinya mogok kerja, serta ruang lingkup mogok kerja yang sah dan mogok kerja yang tidak sah.

Dalam Bab III yang merupakan jawaban dari permasalahan kedua, penulis akan membahas akibat hukum dan perlindungan hukumnya bagi para pekerja yang melakukan mogok kerja, serta sanksi-sanksi.

Akhirnya dalam Bab IV sebagai bab penutup, penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan atas semua jawaban permasalahan dan saran-saran penulis.

BAB II

**PERBEDAAN ANTARA MOGOK KERJA SAH
DAN MOGOK KERJA TIDAK SAH**

BAB II

PERBEDAAN ANTARA MOGOK KERJA SAH DAN MOGOK KERJA TIDAK SAH

Sebagaimana diketahui, akhir-akhir ini sering terjadi mogok kerja di perusahaan. Beberapa hal yang menjadi penyebab terjadinya kasus pemogokan. Pertama, didasarkan pada asumsi bahwa di pasar tenaga kerja terjadi penawaran tenaga kerja (*supply*) melebihi permintaan (*demand*). Sehingga pengusaha mempunyai kekuatan untuk menekan upah (*pressure*). Dalam kondisi seperti ini, kekuatan tawar menawar pekerja (*bargaining power*) tidak ada lagi.

Dari kondisi yang tertekan ini akan menimbulkan kesadaran pekerja akan hak-haknya sehingga timbul dorongan melakukan mogok kerja sebagai pengungkapan kekuatan keberadaannya. Ditambah dengan pengetahuan mereka tentang Upah Minimum Regional (UMR). Buruh sadar dan beranggapan bahwa UMR yang mereka terima belum memenuhi standar. Padahal pengusaha memandang UMR yang belum memenuhi standar tersebut lebih disebabkan terjadinya biaya tinggi dalam produksi.

Masalah lain yang dihadapi perusahaan adalah ketidakpastian perusahaan untuk menaikkan UMR setiap tahun. Hal ini disebabkan masih terjadi *in-efisiensi* produksi. Sedangkan perusahaan belum mampu memenuhi tuntutan pekerja sehingga unjuk rasa mudah muncul, yang diakhiri dengan pemogokan massal.

Agaknya kita perlu melihat lebih jauh sejauh mana kewenangan buruh melakukan mogok kerja dari aspek hukum, yang antara lain yang telah diatur

dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Mengeluarkan Pendapat di Muka Umum, dimana pada pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa :

“Setiap warga negara, secara perorangan atau kelompok, bebas menyampaikan pendapat sebagai perwujudan hak dan tanggung jawab berdemokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan benegara.”

Sementara bila dilihat dari Pasal 8 Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998, pasal ini memberikan penekanan agar penyampaian pendapat tersebut dilakukan secara tertib, aman dan damai.

Kajian dari Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 tersebut, diambil mengingat adanya praktek demo dan mogok kerja buruh yang dilakukan di luar lingkungan perusahaan, sehingga ketentuan tersebut mengikat berlaku terhadap pelaku mogok kerja dan demo buruh yang bersangkutan.

Selain itu, dalam Pasal 139 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa :

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

Sehingga berdasarkan kedua peraturan perundang-undangan di atas, mogok kerja memang boleh dilakukan, asalkan dilakukan dengan sah, tertib, dan damai, serta tidak melanggar ketentuan undang-undang yang ada.

Dalam Pasal 1 angka 23 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan 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.”

Dari pengertian tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa tindakan mogok kerja cirinya adalah sebagai berikut :

- a. Subyek : pekerja/buruh dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh
- b. Tujuan : - menghentikan pekerjaan
- memperlambat pekerjaan

Dalam pasal tersebut di atas dapat memberikan pengertian bahwa para pihak yang melakukan mogok kerja adalah pekerja/buruh baik dilaksanakan secara bersama-sama, maupun diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh.

Pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh di atas dimaksudkan agar pekerja/buruh lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan pengusaha, karena pengurus serikat pekerja/serikat buruh umumnya dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

Dalam praktek, sehubungan dengan kasus unjuk rasa yang biasanya dilakukan dengan membawa poster, spanduk, megaphone dan lain-lain untuk menyampaikan tuntutan, di kalangan para ahli hukum sendiri memiliki penafsiran yang berbeda. Ada yang menafsirkan unjuk rasa merupakan bagian dari mogok kerja, tetapi ada juga yang menafsirkan sebaliknya, yaitu mogok kerja merupakan bagian dari unjuk rasa.

Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 9 Tahun 1998 yang menyebutkan bahwa :

“Unjuk rasa atau demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran secara lisan, tulisan dan sebagainya secara demonstratif di muka umum.”

“Lisan” dalam penjelasan otentik Undang-undang tersebut dilakukan antara lain dengan pidato, dialog dan diskusi. Secara “tulisan” dapat dilakukan melalui petisi, gambar, pamflet, poster, brosur, selebaran, dan spanduk. Sedangkan pengertian “dan sebagainya” adalah sikap membisu (diam) dan mogok makan; termasuk juga di dalamnya adalah mogok kerja. Penafsiran ini disebabkan karena dalam penjelasan tersebut hanya bersifat alternatif contoh sehingga mogok kerja bisa masuk ke dalamnya⁹.

Perlu diketahui bahwa antara mogok kerja dan unjuk rasa berbeda sifatnya.

Unjuk rasa yang dimaksud disini, ciri-cirinya antara lain :

- a. Subyek : seorang atau lebih
- b. Tujuan :
 - mengeluarkan pendapat secara lisan
 - mengeluarkan pendapat secara tulisan
 - mengeluarkan pendapat dalam bentuk yang lain
- c. Tempat : di muka umum

Jika dibandingkan mengenai kedua hal tersebut maka pada mogok kerja tujuan itu jelas ditujukan kepada pengusaha agar pengusaha memenuhi tuntutan

⁹ Dikutip dari Berita Pagi RRI, 14 Agustus 1999 dalam sebuah wawancara dengan Kakandepnaker Jakarta.

pekerja; tetapi pada unjuk rasa, tujuan itu belum dapat dipastikan mengenai hal apa dan kepada siapa tuntutan itu ditujukan.

Tuntutan pekerja pada pengusaha dalam kepustakaan ada tiga kategori yang biasanya dilakukan. Dari yang paling ringan berupa boikot, yang agak berat berupa sabotase dan pelambatan kerja (*slow down*) sampai pada tingkat yang paling berat berupa pemogokan kerja¹⁰. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

1. Boikot

Ini merupakan jenis dari tindakan serikat pekerja yang sifatnya ringan.

Ada tiga jenis boikot, yaitu :

- a. Kesepakatan para pekerja untuk tidak memakai atau membeli barang-barang yang diproduksi dari tempat mereka bekerja. Tindakan ini hanya dilakukan intern mereka sendiri.
- b. Tindakan sebagaimana huruf a di atas, namun hal ini dilakukan lebih luas (ekstern) dengan serikat pekerja lain serta masyarakat umum.
- c. Tidak melakukan pekerjaan yang menjadi tugas mereka dengan alasan bahwa pekerjaan tersebut dianggap tidak wajar, dalam arti pekerjaan tersebut sebenarnya bukan menjadi wewenang atau tanggung jawabnya untuk mengerjakan.

2. Sabotase

Tindakan sabotase dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

¹⁰ L. Sri Soekemi R.B., Jakoeb Hidajat dan Koesjono, Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan, Karunia, Jakarta, Universitas Terbuka, 1988, diambil dari Eugene V. Schneider, *Industrial Sociology*, h.4.34-4.35.

- a. Mengerjakan pekerjaan namun tidak secara benar, dalam arti pekerja tetap melakukan kewajibannya tetapi tidak sesuai dengan standar produksi yang seharusnya dilakukan. Tujuannya adalah untuk menurunkan kualitas hasil produksi.
- b. Tindakan fisik yang berupa “penghancuran” mesin-mesin atau barang-barang perusahaan. Tujuannya agar barang-barang produksi itu tidak jadi atau tidak dapat dikerjakan.

3. Pelambatan kerja (*slow down*)

Tindakan ini dilakukan dengan cara melambatkan suatu pekerjaan. Para pekerja tetap bekerja seperti biasanya, hanya saja mereka tidak melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya yang rutin dilakukan. Jadi dalam hal ini ada pengurangan kuantitas pekerjaan.

4. Pemogokan

Pemogokan yang dilakukan oleh pekerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam berdasarkan sifatnya (tujuannya), yaitu :

a. Bersifat ekonomis

Dalam hal ini tuntutan para pekerja biasanya dilakukan untuk meminta kenaikan gaji/upah, jaminan sosial (tenaga kerja) serta fasilitas lain semacamnya.

b. Bersifat sosial

Tindakan ini biasanya dilakukan demi solidaritas antar pekerja seperti misalnya perbuatan pengusaha yang dianggap tidak manusiawi kepada sebagian pekerja.

c. Bersifat politis

Pemogokan ini biasanya dilakukan oleh para buruh yang ingin mendapatkan legitimasi atas serikat pekerja.

Pemogokan merupakan salah satu cara yang dianggap paling efektif bagi para pekerja untuk “memaksakan keinginannya”. Hal ini disebabkan karena dalam waktu yang relatif singkat akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Di dalam praktek ada tujuh jenis pemogokan¹¹ yang biasanya dilakukan oleh para pekerja, yaitu :

1. Pemogokan pengorganisanian

Pada prinsipnya, dalam hal ini tindakan yang dilakukan oleh pekerja adalah dengan tujuan untuk memperoleh pengakuan dari manajemen (perusahaan). Hal ini ditandai dengan adanya konflik dan *action* secara terbuka yang kadangkala disertai dengan adu kekuatan bahkan secara fisik antar kelas.

2. Pemogokan untuk memperoleh kondisi kerja lebih baik

Pemogokan jenis inilah yang biasanya paling sering terjadi. Hal ini dilakukan karena tuntutan ekonomi, seperti misalnya meminta kenaikan gaji, jam kerja yang lebih singkat serta hal-hal lain yang berkaitan dengan peningkatan ekonomi pekerja.

3. Pemogokan demonstrasi

Jika pemogokan jenis ini dilakukan, maka hal ini dapat berfungsi sebagai alat pengganggu yang berkekuatan besar, sebab di belakangnya terdapat

¹¹ Ibid, h.4.36-4.38

ancaman untuk mengadakan pemogokan dalam skala besar. Yang dilakukan disini biasanya dengan cara menghentikan pekerjaan dalam waktu singkat, dengan harapan tuntutan mereka akan dipenuhi pengusaha.

4. Pemogokan simpatik

Pemogokan ini sering disebut sebagai solidaritas. Dalam hal ini, antar sekelompok pekerja akan menghenikan pekerjaannya untuk mendukung sekelompok pekerja yang lain. Biasanya ada unsur balas jasa, yaitu saling memberikan dukungan antara mereka.

5. Pemogokan yurisdiksional

Pemogokan ini berupa tindakan dari satu serikat pekerja untuk mengeluarkan serikat pekerja lain dalam satu bidang. Tujuannya adalah untuk memaksa pihak manajemen mencabut dukungannya terhadap serikat pekerja saingan. Pemogokan ini sangat jarang terjadi.

6. Pemogokan Liar

Pemogokan liar ini terjadi disebabkan karena adanya rasa tidak puas terhadap kondisi kerja di perusahaan atau karena tujuan ekonomis dan dapat pula terjadi karena tidak puas terhadap pihak manajemen perusahaan ataupun pada serikat pekerja itu sendiri. Pemogokan ini dilakukan terbatas oleh sebagian kecil pekerja pada salah satu bagian (bidang pekerjaan) yang ada pada perusahaan itu.

7. Pemogokan umum

Pemogokan ini terjadi dalam skala besar, yang melibatkan banyak anggota. Tindakan ini jika berhasil akan membuat kegiatan produksi

perusahaan berhenti total, yang hasilnya tidak secara langsung akan berpengaruh pula pada kondisi dalam masyarakat. Contohnya adalah dengan berhentinya pabrik pembuat komponen kendaraan bermotor akan berpengaruh pada sarana angkutan bermesin yang ada, yang dapat pula mempengaruhi pengguna jasa angkutan umum.

1. Faktor Penyebab Terjadinya Mogok Kerja

Dalam Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

Pengertian “gagalnya perundingan” dalam pasal di atas, menurut Penjelasan Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Mengenai perselisihan perburuhan/industrial tersebut, Hartono Widodo dan Judiantoro¹² menguraikannya sebagai berikut :

1. Perselisihan perburuhan/industrial menurut sifatnya :
 - a. Perselisihan Perburuhan Kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

¹² Hartono Widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h.5.

- b. Perselisihan Perburuhan Perseorangan, yaitu perselisihan yang terjadi antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dan serikat pengusaha.
2. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya :
- a. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak terdapat penyesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama atau karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) tidak memenuhi isi daripada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya penyesuaian paham dalam hubungan kerja yang mereka sepakati bersama.
 - b. Perselisihan Kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Pada hakekatnya apabila didasarkan pada Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian dari Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”

Sehingga, apabila berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, maka Perselisihan Hubungan Industrial dapat dibagi menjadi :

1. Perselisihan Hak

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Sebagaimana hal ini dikatakan oleh A. Uwiyono¹³ bahwa pemogokan sebagai salah satu konflik ketenagakerjaan dapat disebabkan karena dua hal, yaitu:

1. Berkaitan dengan masalah penerapan hukum.

Dalam hal ini ada dua kemungkinan yang terjadi :

a. Perbedaan pelaksanaan

Antara hukum atau aturan yang tertulis dalam perundang-undangan, perjanjian kerja, KKB dan sebagainya tidak sesuai dalam praktek yang terjadi.

Contoh : Cuti tahunan yang seharusnya diberikan selama dua minggu hanya diberikan selama 12 hari.

¹³ A. Uwiyono, "Pandangan Hukum dalam Upaya Mengatasi Konflik Ketenagakerjaan dalam Sistem Hubungan Industrial Pancasila", Hukum dan Pembangunan, No. 1 Tahun XXVIII, (selanjutnya disingkat A.Uwiyono II), Pebruari, 1997, h. 33.

- b. Perbedaan perlakuan
Dalam hal ini yang terjadi adalah tindakan diskriminatif yang dilakukan pengusaha diantara para pekerjanya.
Contoh : Untuk latar pendidikan yang sejenjang, jabatan yang setara, *skill* yang sama tidak diberi fasilitas yang sama.
2. Berkaitan dengan masalah penafsiran ketentuan hukum.
Ada dua hal yang terkait disini :
- a. Adanya ketidaksesuaian antara pengusaha dan pekerja mengenai sesuatu hal yang akan diatur.
Contoh : Hak pekerja atas uang transport telah disetujui oleh pengusaha, namun hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian perburuhan yang baru.
 - b. Adanya makna ganda dari suatu aturan hukum.

Pemogokan yang sering terjadi juga dapat diakibatkan karena pekerja kurang mendapat perlakuan yang manusiawi dari perusahaan (pengusaha). Mereka sering dituntut untuk memberikan hasil maksimal pada perusahaan tetapi hasil yang mereka terima tidak sebanding dengan yang telah mereka kerjakan. Kadangkala kondisi fisik pekerja kurang diperhatikan; demikian juga dengan lingkungan kerja yang mendukung juga sering diabaikan.

Menurut laporan yang ditulis oleh Nyoman Naya Sujana¹⁴, dikatakan bahwa penyebab pemogokan dipengaruhi oleh faktor-faktor dominan antara lain :

1. Penghasilan buruh rendah dan kurang sesuai dengan kebutuhan fisik minimum;
2. Pekerjaan buruh tidak teratur;
3. Tindakan mandor yang suka memaksa;
4. Kecepatan kerja yang dipaksakan;
5. Manajemen yang memusuhi buruh;
6. Hubungan perburuhan impersonal dan tidak manusiawi;
7. Manajemen yang memandang buruh sebagai mesin;
8. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah;
9. Kondisi lingkungan kerja yang kotor;
10. Hubungan perburuhan yang penuh konflik;
11. Kurang ada kesempatan aktualisasi.

¹⁴ Nyoman Naya Sujana, "Pemogokan dan Gerakan Buruh", Harian Surya, 25 September 1991

Pemogokan sebagai alat untuk mencapai tujuan dapat juga muncul karena didahului dengan tuntutan-tuntutan buruh¹⁵. Tuntutan tersebut jika dikaitkan dengan norma-norma hukum perburuhan dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

Contohnya mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja pada hari besar keagamaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1994.

2. Tuntutan tidak normatif, yaitu tuntutan yang tidak didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

Contohnya mengenai permintaan pekerja untuk mengganti seorang direktur, kepala bagian produksi, dan sebagainya.

Dilihat dari faktor tujuan¹⁶ yang hendak dicapai, kasus-kasus pemogokan dapat juga terjadi karena :

1. Tendensi ekonomi

Yaitu apabila pemogokan yang dilakukan oleh pekerja didasarkan pada materi (uang)

Contoh : tuntutan kenaikan upah, permintaan tambahan uang kerja lembur, penambahan jumlah uang makan, uang transport yang lebih tinggi, dan lain-lain.

¹⁵ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h.180.

¹⁶ Ibid, h. 181.

2. Tendensi non-ekonomi

Yaitu apabila pemogokan yang dilakukan oleh pekerja yang tidak didasarkan pada materi (uang), seperti misalnya solidaritas kepada pekerja yang diskorsing atau di-PHK, permintaan perbaikan fasilitas tempat kerja dan lain-lain.

Menurut Soekarno¹⁷, alasan ekonomi pengusaha juga dapat menjadi penyebab mogoknya pekerja. Hal ini terjadi bilamana pekerja menginginkan sesuatu pada pengusaha tetapi permintaan itu diabaikan dengan alasan kondisi perekonomian yang terjadi pada perusahaan yang menyebabkannya harus berhati-hati dalam mengelola keuangan agar jangan sampai perusahaan mengalami defisit keuangan supaya tetap dapat eksis untuk melanjutkan usahanya. Biasanya dalam hal ini kebanyakan para pekerja tidak mau tahu, yang mereka inginkan adalah agar perusahaan itu mengabulkan permintaan mereka.

2. Mogok Kerja Sah

Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Sedangkan pada Pasal 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

¹⁷ Soekarno, Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Alumni, Bandung, 1980, h. 85-86.

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

Khusus bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain¹⁸.

Agar mogok kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja itu sah, maka dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur tata caranya sebagai berikut:

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja ;
 - b. tempat mogok kerja ;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

¹⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hal 165

- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi ; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Sedangkan menurut Pasal 141 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud di atas wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani

oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

- (4) Dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja terhadap lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

3. Mogok Kerja Tidak Sah

Pasal 142 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal di atas memberikan pengertian bahwa mogok kerja yang tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 139 dan 140 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dikategorikan sebagai mogok kerja yang tidak sah. Sedangkan, akibat hukum mogok kerja tidak sah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 142 ayat 2

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 akan diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.232/MEN/2003.

Dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 disebutkan bahwa :

Mogok Kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan ; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha 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.

Berikut akan dijelaskan mengenai ketentuan dari Pasal 3 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 di atas :

Menurut Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 disebutkan bahwa :

“Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.”

Selain itu, kategori mogok kerja tidak sah juga disebutkan dalam Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003:

“Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.”

Dalam pasal tersebut memberikan pengertian bahwa bagi para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia dilarang melakukan mogok kerja. Apabila para pekerja/buruh tetap melakukan mogok kerja, maka mogok kerja tersebut dapat dikatakan tidak sah.

BAB III

**AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA YANG
MELAKUKAN MOGOK KERJA**

BAB III

AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA

1. Akibat Hukum bagi Pekerja Melakukan Mogok Kerja

Sebagaimana “hukum aksi-reaksi”, maka ketika ada sebab maka akan timbul akibat. Demikian pula dalam hal apabila pekerja melakukan mogok kerja.

G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra²⁰ menjelaskan akibat itu adalah :

1. Buruh akan kehilangan nafkah selama melakukan pemogokan;
2. Perusahaan (pengusaha) mengalami gangguan target produksinya (kuantitas dan kualitas menurun dan tidak diharapkan) jelas akan mengalami kerugian, terutama kerugian perusahaan dalam permodalan, yang memungkinkan perusahaan itu menjelma menjadi perusahaan yang lemah;
3. Terganggunya perusahaan dan menjadi lemahnya perusahaan, dampaknya akan sangat dirasakan oleh masyarakat dan negara;
4. Perekonomian menjadi sangat terganggu;
5. Partnership dan hubungan-hubungan lainnya menjadi rusak;
6. Ketahanan dalam perusahaan menjadi sangat rapuh dan dapat menimbulkan gangguan terhadap ketahanan nasional.

Tidak berbeda jauh dengan pendapat tersebut adalah seperti yang dikatakan oleh Saud Solomon Batubara²¹ bahwa akibat mogok kerja adalah :

1. Pekerja akan kehilangan mata pencaharian selama pemogokan;
2. Pengusaha mengalami gangguan target produksi dan mengalami kerugian;
3. Terganggunya proses produksi akan berpengaruh terhadap kebutuhan masyarakat maupun negara;
4. Menimbulkan akibat pada mitra usaha;
5. Dapat menimbulkan gangguan terhadap stabilitas nasional.

²⁰ G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, dan A.G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, h.251-252.

²¹ Saud Solomon Batubara, Masalah Penggunaan Hak Mogok dan Lock Out di Perusahaan, BHPN, Jakarta, 1995, h. 309.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa akibat dari mogok kerja, meskipun pada awal mula terjadinya hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, tetapi dampaknya akan dapat mempengaruhi pihak lainnya yang tidak terlibat secara langsung.

Mogok kerja yang kerap kali terjadi, tentu ada yang melatarbelakanginya. Secara teoritis, A. Uwiyono²² memberikan penjelasan sebagai berikut berdasarkan pandangan atau paham yang melatarbelakanginya.

Keberadaan pemogokan sebagai gejala sosial tidak terlepas dari pola hubungan perburuhan yang berlaku, sedang pola hubungan perburuhan itu sendiri mempunyai kaitan yang erat dengan paham-paham ideologi yang ada yaitu paham Liberal, Marxis, dan Ensiklik Rerum Novarum dan Quadragesimo Anno.

Paham liberal dalam hal ini memandang mogok sebagai hak fundamental pekerja dengan sesedikit mungkin ada campur tangan pemerintah. Dalam hal ini, paham liberal sangat menekankan adanya nilai-nilai kebebasan sebagai nilai yang tertinggi. Dari sinilah timbul paham kapitalisme di bidang ekonomi yang memberikan kebebasan pada warga masyarakat untuk berusaha dan bersaing.

Kemudian paham Marxisme yang berasal dari ajaran Karl Marx dan Lenin mengajarkan bahwa perbaikan kehidupan masyarakat hanya dapat terjadi melalui perjuangan kelas. Sehingga dalam hal ini pemogokan dijadikan sebagai sarana atau alat untuk mencapai masyarakat sosialis dan ini adalah sesuatu yang dibenarkan atau dihalalkan. Dengan dikalahkannya kelas kapitalis oleh kaum proletar menciptakan masyarakat sosial yang dicita-citakan (masyarakat tanpa kelas-kelas).

Sedangkan menurut Ensiklik Rerum Novarum dan Quadragesimo Anno berpandangan bahwa meskipun ada kelas-kelas dalam masyarakat tidak mesti ada pertentangan yang hakiki dan abadi melainkan perlu diusahakan kerjasama. Konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha harus dipandang dalam kerangka upaya pencapaian keseimbangan kepentingan kedua belah pihak. Dengan demikian keanekaragaman kepentingan tetap dihargai dan kebebasan mogok tetap diakui, asalkan tidak dijadikan alat untuk menghancurkan kelas yang lain melainkan untuk mencapai keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha.

²² A. Uwiyono, Eksistensi Pemogokan Ditinjau dari Pandangan Liberal, Marxis, serta Ensiklik Sosial Rerum Novarum dan Quadragesimo Anno, Hukum dan Pembangunan, No. 2 Tahun XXIV, April 1994 (selanjutnya disingkat A. Uwiyono III), h. 145-149.

Dalam praktek, selain hal-hal yang sudah disebutkan diatas tadi, relokasi perusahaan juga dapat menimbulkan terjadinya mogok kerja. Sebab lainnya adalah kurangnya komunikasi yang baik di antara pihak pekerja dan pengusaha, atau karena kurang tanggapnya pemimpin lapangan dalam menerima masukan dari para pekerja. Isu-isu yang masih mengambang, yang belum tentu kebenarannya; seperti misalnya pelecehan kemanusiaan (biasanya pada wanita) namun hal ini sudah ditanggapi secara serius, juga dapat memicu terjadinya mogok kerja. Inilah yang biasanya disebut dengan pemogokan solidaritas.

a. Akibat Hukum Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja Secara Sah

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak diterangkan secara jelas mengenai akibat hukum apabila pekerja melakukan mogok kerja secara sah. Tetapi dalam Pasal 145 disebutkan ketentuan apabila pekerja melakukan mogok kerja sah, yaitu :

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

Ketentuan dalam pasal di atas lebih tepatnya ditujukan kepada para pengusaha, karena apabila para pekerja melakukan mogok kerja secara sah, maka pengusaha tetap berkewajiban memberikan upah bagi para pekerja yang melakukan mogok kerja, walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya.

b. Akibat Hukum Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja Tidak Sah

Dalam Pasal 142 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan mengenai akibat hukum dari mogok kerja tidak sah. Di pasal ini disebutkan bahwa :

“Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri”.

Dan Keputusan Menteri yang dimaksud dalam Pasal di atas adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah. Keputusan Menteri ini mengatur tentang akibat hukum pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah, yang disebutkan dalam Pasal 6 dan Pasal 7, yaitu :

- ◆ Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003
 - (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
 - (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
 - (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Dalam Pasal 6 di atas telah disebutkan bahwa akibat hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah akan dikualifikasikan sebagai mangkir dari pekerjaannya. Dan, apabila setelah dilakukan pemanggilan oleh pengusaha dua kali berturut-turut dalam rentang waktu tujuh hari tetapi pekerja tetap tidak menanggapi, maka pekerja yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dari pekerjaannya.

◆ Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Yang dimaksud dengan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 adalah :

“Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja tidak sah”.

Sehingga, maksud dari Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 adalah apabila seorang pekerja melakukan mogok kerja dan termasuk dalam ketentuan Pasal 5, mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut dikualifikasikan sebagai mogok kerja tidak sah. Dan apabila pekerja tetap melakukan mogok kerja tersebut, maka pekerja tersebut dapat disebut mangkir dari pekerjaannya.

Apabila pekerja dianggap mangkir dari pekerjaannya, maka ketentuan yang berlaku adalah ketentuan dari Pasal 168 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa :

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja

a. Mogok Kerja Sah

Dalam hal apabila pekerja melakukan mogok kerja secara sah, maka bentuk perlindungan hukumnya diatur dalam Pasal 143, 144 dan 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

◆ Pasal 143 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

- (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.

Yang dimaksud dengan “menghalang-halangi” dalam ayat (1) menurut Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain dengan cara :

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasi dalam bentuk apapun;
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

Ketentuan di atas memberi makna bahwa para pekerja boleh menggunakan hak mogok kerjanya, dan hak tersebut dilindungi dengan hukum, asalkan mogok kerja tersebut dilakukan secara sah, tertib, dan damai, serta tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, bagi para pihak yang berusaha menghalang-halangi dan melakukan penangkapan dan/atau penahanan bagi para pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, berarti dia dapat dikatakan telah melanggar ketentuan dari pasal 143 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan dapat dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- ◆ Pasal 144 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :
 - a. mengganti pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

- ◆ Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

“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”.

Menurut penjelasan Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, disebutkan bahwa 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.

Jadi apabila disimpulkan, ketika pekerja melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif kepada pengusaha, dan pengusaha tidak melakukan pembayaran upah kepada pekerja yang melakukan mogok kerja, maka pengusaha tersebut dapat dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada. Pengusaha akan tetap dikenai sanksi yang berlaku walaupun pengusaha tersebut sudah membayar upah para pekerja yang melakukan mogok kerja dengan sebagaimana mestinya.

b. Mogok Kerja Tidak Sah

Dalam hal pekerja melakukan mogok kerja tidak sah, maka pekerja tidak dapat memperoleh perlindungan hukum. Karena mogok kerja tidak sah tersebut dilaksanakan diluar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, apabila ada pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah, dia harus menanggung sendiri segala resikonya, karena ketentuan yang ada dalam Undang-undang tidak mengatur mengenai perlindungan hukum mogok kerja tidak sah.

Tetapi, walaupun begitu, apabila di kemudian hari pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah sesuai dengan kualifikasi dalam Pasal 6 dan Pasal 7 ayat (1) Keputusan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003, maka sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 168 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja tersebut tetap berhak menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan di Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Ketentuan Pidana dan Sanksi-sanksi

Tiada gunanya memberlakukan kaidah-kaidah hukum manakala kaidah-kaidah itu tidak dapat dipaksakan melalui sanksi dan menegakkan kaidah yang dimaksud secara prosedural (hukum acara). Salah satu upaya pemaksaan hukum (*law enforcement*) itu adalah melalui pemberlakuan *sanksi pidana* kepada para pelanggar mengingat sanksi pidana membawa serta akibat hukum yang berpaut dengan *kemerdekaan pribadi* (a.l. berupa pidana penjara, kurungan dan *harta benda* (a.l. berupa pengenaan denda) dari pelanggar yang bersangkutan. Itulah sebabnya, hampir pada pelbagai ketentuan kaidah peraturan perundang-undangan (termasuk utamanya di bidang pemerintahan dan pembangunan negara) selalu disertai dengan pemberlakuan sanksi pidana, berupa pidana penjara, kurungan, denda dan semacamnya. Sanksi-sanksi pidana dimaksud diberlakukan baik pada Undang-undang, maupun pada peraturan yang lebih rendah, termasuk peraturan daerah (perda)²³.

²³ Philipus M. Hadjon, dkk, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1997, h. 262.

Hal ini berlaku pula dalam kasus pemogokan kerja. Pada kasus pemogokan, ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha. Pekerja adalah pelaku pemogokan, sedangkan pengusaha adalah tempat para pekerja melakukan tuntutan.

Pengusaha mendapatkan sanksi apabila pengusaha menolak untuk membayar upah pekerja selama pekerja melakukan mogok kerja, atau jika pengusaha melakukan tindakan balasan terhadap mogok kerja. Sedangkan pekerja mendapatkan sanksi apabila pemogokan yang dilakukannya tidak memenuhi prosedur pemogokan. Keduanya diatur dalam pasal yang berbeda. Yaitu :

a. Sanksi Bagi Pengusaha

Sanksi terhadap pengusaha diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah :

◆ Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal tersebut memberikan sanksi bagi pengusaha sesuai dengan Pasal 143 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja mereka, dan juga memberikan sanksi apabila pengusaha melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan

serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

◆ Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal tersebut memberikan sanksi bagi para pengusaha yang mengganti pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, dan juga memberikan sanksi apabila pengusaha melakukan tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah mogok kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Pasal 144 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

◆ Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja / buruh.

b. Sanksi bagi Pekerja

Sanksi terhadap pekerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah :

◆ Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi 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).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal tersebut memberikan sanksi bagi para pekerja yang melanggar ketentuan dalam Pasal 137 dan 138 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, antara lain apabila pekerja melakukan mogok kerja yang tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai, serta bukan akibat dari gagalnya perundingan. Selain itu, sanksi ini juga dikenakan apabila ada pekerja yang mengajak rekan pekerja yang lain dengan melanggar hukum.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Mogok kerja sebagai hak kaum buruh guna melaksanakan dan memperjuangkan kepentingannya, dilakukan secara bertanggung jawab, setelah berbagai upaya penyelesaian permasalahan perburuhan dengan mekanisme perundingan melalui musyawarah untuk mufakat gagal dilaksanakan. Rencana mogok harus diberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang berwenang minimal tujuh hari sebelumnya, dan harus memenuhi sejumlah prosedur dan peraturan yang ada mengenai dilaksanakannya mogok kerja.

Mogok kerja yang dilakukan secara sah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan mogok kerja yang tidak dilakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada disebut juga dengan Mogok Kerja Tidak Sah, yang kemudian diatur dalam Keputusan Menteri Nomor : KEP.232/MEN/2003.

2. Bagi para pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah mendapat perlindungan hukum, atas segala tindakan hukum yang dilakukan pihak lain, misalnya seperti menghalang-halangi, menahan, mengganti para pekerja yang melakukan mogok kerja, dan lain lain, yang diatur di Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

Pekerja berhak mendapatkan upah selama melakukan pemogokan secara sah untuk menuntut pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif, yaitu kewajiban pengusaha yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan mogok kerja tidak sah tidak dilindungi oleh Undang-undang, karena mogok kerja tidak sah tersebut dilaksanakan diluar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga, apabila ada pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah, dia harus menanggung sendiri segala resikonya, karena ketentuan yang ada dalam Undang-undang tidak mengatur mengenai perlindungan hukum mogok kerja tidak sah.

2. Saran

1. Hendaknya apabila ada perselisihan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, dilakukan musyawarah untuk mufakat terlebih dahulu, sebelum para pekerja memutuskan akan melakukan mogok kerja. Sehingga persoalan yang ada dapat diselesaikan secara kekeluargaan, dan masing-masing pihak dapat mengetahui apa yang diharapkan dari pihak yang lain, dan tujuan bersama dari pihak pekerja dan pihak pengusaha dapat tercapai tanpa harus membuat masalah yang ada semakin berlarut-larut.
2. Sebelum melakukan mogok kerja, hendaknya para pekerja tahu mengenai ketentuan dan peraturan melaukan mogok kerja secara sah, sehingga para pekerja dapat melakukan mogok kerja secara sah yang diatur dalam

Undang-undang, dan pekerja tersebut dapat memperoleh perlindungan hukum ketika para pekerja tersebut melakukan mogok kerja.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

BUKU-BUKU

- Batubara, Saud Solomon, *Masalah Penggunaan Hak Mogok dan Lock Out di Perusahaan*, BHPN, Jakarta, 1995.
- Budiono, Abdul Rahmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- G. Kartasapoetra. Et. Al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986.
- Hadjon, Philipus M., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1997.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003.
- Judiantoro, Hartono W., *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
- Kartasapoetra, G., Kartasapoetra, R.G., dan Kartasapoetra A.G., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- L. Sri Soekemi R.B., Jakoeb Hidajat dan Koesjono, *Materi Pokok Hubungan Ketenagakerjaan*, Karunia, Jakarta, Universitas Terbuka, 1988.
- R. Indiarsoro, MJ. Sapteno, *Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, 1996.
- Soekarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni, Bandung, 1980.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum;
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

MAJALAH

Uwiyono, A., "Masalah Perselisihan Perburuhan", *Hukum dan Pembangunan*, Nomor 5 Tahun XV, Oktober, 1985;

_____, "Pandangan Hukum dalam Upaya Mengatasi Konflik Ketenagakerjaan dalam Sistem Hubungan Industrial Pancasila", *Hukum dan Pembangunan*, Nomor 1 Tahun XXVIII, Pebruari, 1997;

_____, "Eksistensi Pemogokan Ditinjau dari Pandangan Liberal, Marxis, serta Ensiklik Sosial Rerum Novarum dan Quadragesimo Anno", *Hukum dan Pembangunan*, Nomor 2 Tahun XXIV, April, 1994.

KORAN

Jawa Pos, 26 Juli sampai 1 Agustus 2001;

Jawa Pos, 14 September 2001;

Jawa Pos, 11 September 2001;

Jawa Pos, 20 Agustus 2001;

Sujana, Nyoman Naya, "Pemogokan dan Gerakan Buruh", *Harian Surya*, 25 September 199.

MAKALAH

Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi, dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 Nopember 1994.

INTERNET

Drs. A.D. Uphadi, M.S., *Memahami Tuntutan Buruh*, www.google.com

LAMPIRAN



**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 232/MEN/2003**

**TENTANG
AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH**

**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA,**

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 142 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur akibat hukum mogok kerja yang tidak sah;
 - b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

- Memperhatikan:
1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
 2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH.

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. 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
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 2

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 3

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau

- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 4

Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.

Pasal 5

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.

Pasal 6

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Pasal 7

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Pasal 8

Keputusan Menteri ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA