

SKRIPSI

Indriarni Pramaningrum

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA TERHADAP
MOGOK KERJA DITINJAU DARI UU NO. 25 TAHUN 1997
TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2002

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGUSAHA
TERHADAP MOGOK KERJA DITINJAU DARI UU
NO. 25 TAHUN 1997
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,


H. MACHSOEN ALI, SH, MS
NIP. 130355366

Penyusun,


INDRIARNI P
NIM. 039814726

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2002

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia
Penguji pada hari Kamis, 23 Mei, 2002.**

Panitia Penguji Skripsi

Ketua: R. Indiarsono

Anggota: 1. H. Machsoen Ali, SH, MS

2. DR. M. L. Souhouka, SH, MS

3. Lanny Ramli, SH, MS

Dedicated to:
My beloved parents, brother, and lover

- *Our Lord! Cause not our heart to stray after
"Thou" has guided us. And bestow upon us
mercy from "thy presence". Lo! "Thou", only
"Thou" art "The Bestower"
(QS. Ali Imran:8)*
 - *And Justice for All...*
 - *Per Non Domire (Bartolini Salimbane)*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim,

Asaalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan berhasil menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga tepat pada waktunya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menemui hambatan dan kesulitan. Alhamdulillah, pada akhirnya penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan bantuan berbagai pihak. Atas terselesaikannya penulisan ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H, M.S, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan dosen pembimbing yang selama ini sudah banyak memberikan bantuan, dorongan, dan nasehat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
2. Bapak R. Indiarso, S.H, Bapak DR. Marteen L Souhouka, S.H, M.Hum, dan Ibu Lanny Ramli, S.H, M.H selaku dosen penguji yang telah bersedia menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan koreksi kritis bagi penyempurnaan skripsi ini;
3. Ibu Trisadini P. Usanti, S.H, M.H selaku dosen wali atas kesabarannya membimbing penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga. *Thanks Ma'am. You're the greatest of All!*
4. Dosen FH Unair yang telah mendidik dan membekali ilmu selama penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga;

5. Mama dan bapak, orangtuaku tercinta, atas segala bimbingan, doa, dan kesabarannya dalam membesarkan dan mengasuh ananda. Doain aku terus yah!
6. Orang tercintaku, Agung Triyatno. Makasih untuk kesabaranmu, sayangmu, dan cintamu. Jadi bapak dan suami yang baik yah!
7. *My beloved brother. Thanks* udah doain aku. *Thanks* juga karena udah nyuruh aku belajar. Aku juga sayang kamu kok, Dek!
8. Yangti dan seluruh keluarga di Surabaya. Makasih udah ngerawat waktu aku sakit. Makasih juga karena udah nemenin aku selama empat tahun ini.
9. Keluarga Babatan, makasih udah "ngasih" anaknya buat aku.
10. *"My true love"* Dea, yang nun jauh di sana, *thanks* udah jadi *"diary"*-ku, teman curhatku, *and above all, thanks* udah "menahan"-ku saat aku jatuh.
11. Isteri pertamaku, Veby (Akhirnya, kita lulus bareng); isteri keduaku, Ery dan isteri ketigaku, Thyas (Ayo, kapan lulus?). *Thanks* udah nememin waktu ujian dan yang paling penting, makasih atas perhatian, "kasih sayang" dan "kesetiaannya" selama ini (Meski aku sering tidak setia dan menelantarkan kalian!).
12. Selingkuhanku, Juni. *Special thanks* buat "obrakannya", buku-bukunya, dan niatnya untuk menyadarkan aku!
13. Gebetan baru (tapi lama!)-ku, Menik. Ketemu lagi di Kalimantan!
14. *The big family of DetEksi! Especially* si bos, papi Azrul Ananda, Dna, dan Mbak Ike, yang udah ngizinin aku cuti. Sna, yang udah rela nggantiin selama aku cuti (*Keep on style*, Dek!). Adek-adekku yang manis, cakep (dan busuk!), *thanks* atas segala bantuannya.

15. Keluarga besar Jawa Pos (Menjadi bagian darimu adalah sesuatu yang selalu aku impikan). Duh, seneng bisa ketemu lagi!
16. Keluarga besar GMNI Komisariat FH-Unair, *especially* Mbak Muspa, Mas Delta, Mas Pras, Mas Adi, Wenny, Tito, dan Ardian. Makasih atas bantuannya ketika awal perkuliahan, buku-bukunya, dan *discuss*-nya. Tetap bersikap merdeka!
17. Muhandas Ulimen (Akhirnya kamu menemukan pelabuhanmu juga!). *Thanks* udah jadi teman diskusi yang asyik.
18. Keluarga besar FH-Unair angkatan 98. Tetep rame, tetep kompak, dan tetep "gila"!
19. Seluruh staf dan karyawan Tata Usaha yang udah membantu kelancaran studiku.
20. Semua pihak yang belum sempat disebutkan di sini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii

BAB I : PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	13
3. Alasan Pemilihan Judul.....	15
4. Tujuan Penulisan.....	17
5. Metodologi Penulisan.....	17
a. Pendekatan masalah.....	17
b. Sumber data.....	17
c. Teknik pengumpulan dan pengolahan data.....	18
d. Analisa data.....	19
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	19

BAB II : PENGAWASAN OLEH DEPNAKERTRANS DALAM HAL

TERJADINYA PEMOGOKAN

1. Alasan-alasan Melakukan Pemogokan.....21
2. Tatacara Pemogokan.....41
3. Pemogokan yang Dilarang dan Tidak Dilarang.....44
4. Pengawasan dari Pihak Depnakertrans.....45

BAB III : PENJATUHAN SANKSI

1. Bentuk-bentuk Sanksi.....50
2. Obyek Sanksi.....57
3. Instrumen Pemberi Sanksi.....65

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan.....66
2. Saran-saran.....66

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Krisis ekonomi melanda Indonesia sejak tahun 1997. Krisis ini disebabkan oleh akumulasi persoalan yang terjadi di luar maupun dalam negeri. Dari luar negeri, krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia merupakan imbas dari krisis ekonomi yang melanda Asia Tenggara dan Asia Timur. Dari dalam negeri, krisis dipicu oleh banyaknya utang pemerintah dan swasta yang telah jatuh tempo.

Sebagai akibatnya, perekonomian Indonesia mengalami keterpurukan. Nilai mata uang jatuh dan ekspor menurun. Banyak perusahaan tutup karena rendahnya permintaan terhadap produk mereka. Pertumbuhan ekonomi merosot dari 5% pada tahun 1998 menjadi 0 pada tahun 1999. Bahkan IMF memperkirakan tingkat pertumbuhan ekonomi akan mencapai -13% sampai dengan -15%. Mata uang rupiah anjlok dari Rp 2.300,- per satu dollar Amerika pada bulan Juli 1997 sesaat sebelum krisis menjadi Rp 15.000,- per satu dollar Amerika pada tanggal 15 Juni 1998. Income perkapita pun turun drastis dari US \$ 1000 pada saat sebelum krisis menjadi US \$ 400 pada tahun 1998¹.

¹ M. Djuhari Wirakartakusumah dan Isnarti Hasan, Krisis Moneter di Indonesia, *Dampak Sosial yang Ditimbulkan dan Strategi Penaggulangannya*, Depnakertrans,

Ada banyak cara yang dapat dilaksanakan untuk mengatasi keterpurukan itu. Salah satunya, adalah membuka keran investasi bagi para pengusaha. Baik pengusaha asing maupun dalam negeri.

Dengan adanya investasi, maka modal asing akan mengalir ke Indonesia. Mengalirnya modal asing ini akan memperkuat nilai tukar rupiah. Selain itu, investasi juga akan mengurangi pengangguran yang terjadi akibat ditutupnya perusahaan.

Untuk itu, pemerintah harus melakukan segala upaya untuk menarik investor agar mau menanamkan modal di Indonesia. Ini adalah suatu tantangan berat mengingat bahwa krisis ekonomi tidak hanya terjadi di negara kita. Karena krisis ekonomi terjadi secara global, maka negara-negara tetangga pun akan berusaha sekuat tenaga untuk menarik perhatian para investor.

Sebelum melakukan investasi di suatu tempat, ada banyak hal yang menjadi bahan pertimbangan para investor. Salah satunya adalah jaminan kepastian hukum. Kepastian hukum ini meliputi segala bidang. Mulai dari perijinan, sampai dengan hubungan kerja.

Kepastian hukum ini diperlukan agar timbul rasa aman pada para investor. Sebagai orang yang akan menanamkan modal, investor berharap modalnya dapat terus berkembang. Suatu usaha tidak akan dapat berkembang bila tidak ada peraturan hukum yang pasti. Apalagi, jaminan kepastian hukum termasuk salah satu jaminan yang gencar dipromosikan oleh negara-negara tetangga kita dalam rangka menarik perhatian investor. Kepastian hukum ini perlu ditekankan terutama pada masalah

hubungan kerja. Sebab, hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha sangat menentukan produktivitas suatu perusahaan.

Hubungan kerja sendiri adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah². Dari definisi ini, terlihat bahawa ada dua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Yaitu majikan atau pengusaha sebagai pemberi upah dan perintah serta pekerja sebagai penerima upah dan pelaksana. Kondisi hubungan ini sangat dipengaruhi oleh posisi tawar masing-masing pihak.

Secara yuridis normatif kedudukan buruh adalah kuat, sebab Undang-Undang senantiasa menempatkan buruh sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak majikan.

Buruh secara sosial ekonomis sangat lemah, sebab buruh yang senantiasa membutuhkan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan ekonominya. Secara sosiologis, buruh pada umumnya berasal dari kelompok yang tingkat pendidikannya agak minim, walaupun tidak dapat disangkal bahwa karena sulitnya mendapatkan pekerjaan, maka ada yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi, namun ingin bekerja sebagai buruh perusahaan. Dengan demikian, dalam hubungan sosial kemasyarakatan buruh dianggap mempunyai posisi dibawah, sebab

² R. Indiarsono, S.H dan M.J. Saptanno, S.H, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Penerbit Karunia, Surabaya, 1996, hal 22

orang memakai ukuran pendidikan dan kekayaan untuk mengukur status sosial seseorang.

Posisi pekerja mengalami perubahan pada empat tahun terakhir. Dulu, pada masa orde baru, pekerja selalu menjadi pihak yang tertindas. Para majikan, dengan kekuasaan dan modal yang ada padanya, bersikap sewenang-wenang terhadap kaum pekerja. Mereka menetapkan peraturan yang lebih memihak kepada majikan. Hal ini didukung dengan kedekatan para majikan terhadap pemerintah. Sehingga, setiap kali para pekerja ingin memperjuangkan hak-haknya, mereka selalu dihambat oleh pemerintah.

Contoh sederhana, pada masa orde baru hanya dikenal satu serikat pekerja, yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Serikat pekerja ini berfungsi untuk menyalurkan aspirasi para pekerja. Namun, serikat pekerja ini tidak dapat menyalurkan aspirasi pekerja secara murni sebab semua kegiatannya diawasi dan difasilitasi oleh pemerintah.

Keadaan ini berbalik seratus delapan puluh derajat ketika orde baru tumbang dan digantikan oleh orde reformasi. Posisi tawar pengusaha merosot. Para pekerja, dengan mengatasnamakan reformasi, mulai berani menuntut hak-haknya.

Salah satu sarana bagi pekerja untuk menuntut haknya adalah mogok kerja. Mogok kerja, sebagaimana yang diisyaratkan pada pasal 75 UU No. 25/1997, dilakukan apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial. Oleh karena itu, mogok kerja adalah senjata pamungkas para pekerja

apabila tuntutan mereka tidak dipenuhi oleh pengusaha. Para pekerja pun mengakui hal itu. "Mogok kerja kami lakukan agar tuntutan kami mendapat tanggapan dan perhatian dari pihak manajemen" ujar Adam, koordinator aksi mogok kerja sopir bus PT. Kaltim Prima Coal di Sangatta, Kalimantan Timur, Selasa, 18 Juli 2000.³

Hingga akhir tahun 2000, angka pemogokan buruh mencapai 324 kasus.⁴ Angka ini menunjukkan bahwa tidak memiliki alternatif lain, baik mengenai cara memperjuangkan tuntutan maupun pemecahan pragmatis pemenuhan kebutuhan hidup mereka.

Jika dilihat secara garis besar, pemogokan pada dasarnya terjadi karena adanya gangguan atau ketidakharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Adanya tuntutan yang diajukan pekerja, yang tidak ditanggapi atau tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha seringkali menimbulkan gejolak dan konflik yang diikuti oleh pemogokan.⁵

Adapun hal-hal yang menjadi tuntutan para pekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :⁶

³ Ant/Ima, *Puluhan Sopir PT. Kaltim Prima Coal Mogok Kerja*, Kompas Cyber Media, 19 Juli 2000.

⁴ ..., *Mogok ditengah Transisi Demokrasi*,

⁵ Jp, *Aksi Unjuk Rasa dan Dilema Perburuhan Kita*, e-psikologi.com, 2000

⁶ ..., loc. cit.

Tabel 1. Jumlah Pemogokan Buruh di Indonesia tahun 2000

JENIS TUNTUTAN	JUMLAH KASUS
Kesejahteraan	187
Kondisi Kerja	5
Kebebasan Berserikat	14
PHK	47
Diskriminasi Kerja	7
Kerja Paksa dan Buruh Anak	4
Pelanggaran KKB	4
Lain-lain	56
JUMLAH PEMOGOKAN	324

Sumber: Berbagai sumber, 2001

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa kesejahteraan dalam hal ini berupa upah adalah masalah yang rawan. Tuntutan untuk memperbaiki kesejahteraan akan selalu menjadi tuntutan para buruh mengingat bahwa hal tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik, seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam teori Hirarki Kebutuhan (Hierarchy of Needs Theory). Jika mengambil teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pekerja adalah :

- Physiological (kebutuhan fisik) adalah : upah, rumah, sandang.

- Safety (kebutuhan akan rasa aman) adalah : jabatan, kepastian karir, status kerja yang jelas.
- Social (kebutuhan atas hubungan sosial/kasih sayang) adalah : hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan, dan iklim kerja.
- Esteem (kebutuhan atas pengakuan/dihargai) adalah : penghargaan perusahaan terhadap individu atas kinerja atau hasil usahanya, pemberian otonomi.
- Self actualization (kebutuhan aktualisasi diri) : kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dan perwujudan diri/professionalisme.

Berdasarkan hirarki tersebut, maka dapat dipastikan bahwa jika kebutuhan dasar/fisik buruh belum terpenuhi, gejolak dan konflik dalam hubungan industrial masih akan terjadi⁷.

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/ belum mau mengakomodir keinginan para pekerjanya agar diperlakukan sebagai mitra sejajar dalam kegiatan produksi perusahaannya.

Jika diperhatikan dengan cermat, ada beberapa alasan mengapa para pengusaha tidak mau berunding dengan para buruh jika terjadi tuntutan :

⁷ Jp, loc.cit.

- Ketidakmampuan pengusaha (dalam hal ini diwakili oleh pihak manajemen) dalam memenuhi tuntutan pekerja sebagai akibat dari rendahnya produktivitas atau defisit keuangan yang dialami perusahaan.
- Adanya fakta-fakta yang ditemukan oleh pengusaha bahwa aksi pemogokan bukan murni merupakan aspirasi seluruh pekerja di perusahaan tersebut tetapi merupakan provokasi pihak lain. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kasus bahwa para pekerja yang mogok kerja tidak tahu apa yang menjadi tuntutan dalam aksi tersebut. Mereka ikut dalam aksi tersebut karena dipaksa.
- Pengusaha sengaja tidak merespons keinginan para pekerja karena pengusaha menganggap seandainya terjadi mogok, maka perusahaan dapat ditutup untuk sementara sampai keadaan menjadi reda; selanjutnya perusahaan dibuka kembali dengan merekrut pekerja baru.
- Pengusaha membiarkan mogok kerja terjadi untuk kemudian dilakukan PHK. Dalam banyak kasus pengusaha yang melakukan hal tersebut tidak mendapat sanksi apapun dari pihak terkait (Depnakertrans) sebagai akibat dari lemahnya penegakan hukum (*law enforcement*) di Indonesia.

Tuntutan pekerja secara baik-baik tanpa disertai mogok seringkali diabaikan atau tidak direspons oleh pengusaha karena pengusaha beranggapan bahwa nantinya tuntutan tersebut akan hilang dengan sendirinya. Dalam hal ini pengusaha seringkali

terlalu percaya diri atau terlalu yakin bahwa sistem yang dijalankan perusahaannya adalah yang terbaik sehingga tidak perlu lagi mendengarkan tuntutan pekerja.⁸

Sebenarnya, mogok merupakan hak para pekerja. Hal itu dijamin oleh UU No. 25/1997 pasal 74. Secara implisit, pemogokan juga dijamin oleh Pasal 6 Undang-undang No. 22/1957. Akan tetapi, pelaksanaan hak itu seharusnya tidak merugikan pihak lain. Pada banyak kasus, mogok kerja mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Sebagai contoh, kerugian yang dialami PT. KPC akibat pemogokan yang dilakukan oleh 600 karyawannya sehingga tidak bisa beroperasi mencapai Rp 1,8 milyar perhari. Padahal, pemogokan tersebut sudah berlangsung selama tiga hari. Jadi, jika dihitung, kerugian total yang diderita oleh PT. KPC sebanyak Rp 5,4 milyar.⁹

Nasib serupa dialami oleh PT Surya Intrindo Makmur (SIM) Tbk, PT Fortune Mate Indonesia Tbk, PT Langgeng Makmur Tbk, PT Siantar Top Tbk, dan PT Kasogi Tbk dan satu perusahaan belum go public, yaitu PT Tong Chuang Indonesia. Puluhan ribu pekerja pabrik di kelima perusahaan tersebut melakukan aksi mogok kerja selama empat hari terhitung tanggal 24 November 2000.

Presdir PT SIM Tbk, Tjandra M Gozali, mengatakan jika aksi mogok kerja itu berlangsung terus hingga seminggu atau sepuluh hari mendatang ancaman kerugian

⁸ Ibid

⁹ Ant/Ima, loc.cit.

yang ditimbulkan pasti akan mencapai tahapan yang cukup serius dan sulit dipulihkan.

Karena dengan sehari saja mogok, kerugian pada setiap perusahaan dapat mencapai Rp 1 milyar. "Sehingga jika mogok berlangsung hingga sepuluh hari maka kerugian dapat membengkak menjadi Rp 10 milyar".

Bisa dibayangkan kalau hal tersebut terjadi pada enam perusahaan, tambah dia. Menurut Tjandra, kerugian yang saat ini dialami masih bisa ditutupi dengan kerja lembur sehingga tidak sampai merugikan perusahaan maupun pembeli.¹⁰

Aksi mogok tidak hanya merugikan pengusaha. Pada kasus tertentu, aksi mogok juga merugikan negara. Contohnya, pada aksi mogok yang dilakukan oleh 25.000 pekerja PT Gudang Garam. Aksi yang dilakukan akhir Maret 2000 ini menyebabkan negara kehilangan pendapatan dari cukai dan pajak penjualan (Ppn) senilai Rp 240 milyar.¹¹

Apabila aksi mogok itu terus dibiarkan, maka akan menjadi preseden buruk bagi perekonomian Indonesia. Para investor yang ingin menanamkan modal di Indonesia akan mengurungkan niatnya. Bahkan, para investor yang sudah masuk pun banyak yang sudah hengkang ke Cina, Vietnam atau negara-negara lain yang dinilai aman bagi usaha investasi mereka.¹²

Hal ini diakui oleh pengamat ekonomi Dr. Sri Mulyani Indrawati, S.E. "Mengenai keluarnya beberapa perusahaan ke luar negeri itu bisa terlihat sekali di datanya.

¹⁰ 5 Emiten di Jatim 'Digoyang' Aksi Pemogokan Massal, Kompas Cyber Media, 28 November 2000

¹¹ Mogok Ditengah Transisi Demokrasi, loc.cit.

Dalam neraca pembayaran FDI (*Foreign Direct Investment*) telah terjadi kondisi di mana perusahaan telah keluar secara terus menerus selama empat tahun terakhir ini dan jumlahnya sudah sangat mengkhawatirkan.”¹³

Memang, Sri Mulyani tidak menunjuk aksi pekerja sebagai penyebab utama larinya investasi. Akan tetapi, Sri Mulyani mengakui bahwa aksi pekerja turut berperan menyebabkan rendahnya investasi di Indonesia. ”Kalau penyebabnya adalah buruh, saya kira tidak fair juga. Karena memang penyebabnya banyak sekali. Bisa karena nilai tukarnya, masalah keamanan, atau mungkin karena otonomi daerah. Mereka mendapat beban-beban dari yang lain plus sekarang masalah buruh. Jadi, saya tidak katakan bahwa masalah satu-satunya adalah buruh. Tapi sekarang faktornya telah terakumulatif. Karena terakumulatif, sehingga agak susah untuk memisahkan mana yang menjadi faktor dominan penyebabnya.”¹⁴

Karena itulah, perlu adanya perlindungan hukum bagi para pengusaha. Perlindungan ini diperlukan untuk merangsang kembali iklim investasi yang pada akhirnya akan memulihkan perekonomian Indonesia.

Sebenarnya, cara menyampaikan pendapat dengan mogok kerja bukanlah hal baru. Mogok kerja sudah dikenal sejak dikeluarkan UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Akan tetapi, istilahnya bukan pemogokan, melainkan tindakan. Hal itu dinyatakan pada Pasal 1 ayat (1) huruf d, yang berbunyi :

¹² Jp, loc. cit.

¹³ Sri Mulyani : Pemerintah Plin-Plan Selesaikan Persoalan Buruh, hukumonline.com, 2001.

¹⁴ Ibid.

Tindakan tersebut pada Pasal 6 undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut :

...2) dari pihak buruh : 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 kerja dan/atau keadaan perburuhan:

Jika dilihat lebih lanjut, yang dimaksudkan dengan 'tindakan' pada Pasal 1 UU No. 22/1957 sama dengan 'mogok kerja' yang dimaksud oleh Pasal 1 angka 17 UU No. 25/1997 maupun UU No. 7 PRPS 1963.

Istilah 'mogok' sendiri sebenarnya baru dikenal sejak dikeluarkannya UU no. 7 PRPS 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan di Perusahaan-perusahaan, Jawatan-jawatan, dan Badan-badan yang vital. Akan tetapi, pada undang-undang ini, para buruh tidak mempunyai hak untuk melakukan mogok kerja. Sebaliknya, barangsiapa melakukan atau turut melakukan pemogokan atau penutupan (*lock out*) di perusahaan, jawatan, atau badan yang dengan Keputusan Presiden dinyatakan vital, dihukum dengan kurungan selama-lamanya satu tahun atau denda setinggi-tingginya lima puluh ribu rupiah.¹⁵

UU No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan memuat tatacara mogok bagi para pekerja. Bedanya, UU ini memberikan hak bagi pekerja untuk melakukan pemogokan. Yang menjadi pertanyaan, apakah UU tersebut juga memberikan

¹⁵ UU No. 7 PRPS 1963

perlindungan hukum bagi para pengusaha yang dirugikan dengan adanya mogok kerja. Untuk menjawab pertanyaan itu, maka disusunlah skripsi ini.

Hukum adalah keadilan bagi semua pihak. Memang, tidak ada keadilan yang memuaskan bagi semua pihak. Sesuatu yang dianggap adil dan memuaskan bagi satu pihak belum tentu dianggap adil dan memuaskan bagi pihak lain. Untuk itu perlu kita pikirkan suatu penyelesaian masalah yang menguntungkan bagi semua pihak, pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Berbicara tentang perlindungan hukum selalu identik dengan penegakan hukum. Penegakan hukum terdiri dari pengawasan dan sanksi. Maka dari itu, timbullah permasalahan :

- Bagaimanakah pengawasan yang dilakukan oleh Depnakertrans dalam hal terjadinya pemogokan?
- Bagaimanakah mekanisme penjatuhan sanksi terhadap masalah mogok kerja?

1.1 Penjelasan Judul

Dari judul yang dikemukakan, perlu kiranya dilakukan penjelasan terhadap judul yang dimaksud. Penjelasan ini diperlukan agar tidak menimbulkan konotasi yang berbeda sekaligus sebagai pembatasan atas permasalahan yang sedang dibahas.

Judul yang diajukan adalah 'Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Terhadap Mogok Kerja Ditinjau dari UU No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan'

Pengertian Perlindungan Hukum menurut Garis-Garis Besar Haluan Negara khususnya dalam bidang hukum adalah :

Disebutkan bahwa, Perlindungan Hukum berintikan keadilan dan kebenaran, menumbuhkan dan dan mengembangkan disiplin nasional kepatuhan hukum serta tanggung jawab sosial pada setiap warga negara, memberi rasa aman dan tenteram mendorong kreativitas dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta mendukung stabilitas nasional yang mantap dan dinamis.¹⁶

Adapun pengertian pengusaha menurut UU No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan adalah :

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 huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian Mogok Kerja berdasarkan UU No. 25/1997 tentang Ketenagakerjaan adalah :

¹⁶ R. Indiarso, SH dan MJ Saptanno, SH, M.Hum, op. cit, h. 12.

Mogok kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Judul ini dipilih karena perlindungan hukum terhadap pengusaha masih lemah. Memang, para pengusaha mempunyai posisi yang lebih kuat jika dibandingkan dengan para pekerja. Hal itu dikarenakan pengusaha yang memiliki modal dan menjalankan perusahaan. Pengusaha jualah yang mempunyai wewenang lebih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada para pekerja yang dianggap 'membangkang'. Oleh karena itu, para pekerja seringkali dianggap mempunyai posisi tawar yang lebih rendah dan patut diberikan perlindungan hukum.

Akan tetapi, keadaan itu berbalik seratus delapan puluh derajat ketika orde baru tumbang dan digantikan oleh orde reformasi. Para pekerja mulai berani menuntut hak-haknya., sehingga posisi pengusaha pun tidak sekuat dulu.

Kata 'perlindungan hukum' dipilih karena kata tersebut mengandung konotasi 'kesetaraan'. Diharapkan, pengusaha dan pekerja berada dalam posisi yang sederajat dan sejajar. Karena sebenarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah saling membutuhkan. Dalam bentuk hubungan seperti itu, tidak ada pihak yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada pihak lainnya. Masing-masing pihak tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya bantuan dari pihak lain.

Pengusaha dipilih karena selama ini hanya ada sedikit literatur yang membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pengusaha. Selama ini, yang menjadi obyek perlindungan hukum adalah kaum pekerja. Hal ini dikarenakan posisi sosial dan ekonomis pekerja berada di bawah para pengusaha. Akan tetapi, keadaan mulai berubah semenjak empat tahun terakhir ini. Karena itu, perlindungan hukum pun perlu diberikan kepada para pengusaha. Perlindungan Hukum terhadap pengusaha ini juga dimaksudkan untuk merangsang iklim investasi di Indonesia.

Pemilihan tema 'mogok kerja' didasarkan atas pertimbangan bahwa mogok kerja merupakan kasus yang unik. Para pekerja berhak untuk mogok kerja. Padahal, mogok kerja sendiri, jika dibiarkan akan berakibat buruk bagi kedua belah pihak, pengusaha maupun pekerja. Apabila mogok kerja dibiarkan, maka produktivitas akan terhenti. Jika pemogokan ini berlangsung terus menerus, maka perusahaan akan terancam bangkrut karena tidak adanya produksi. Jika perusahaan bangkrut, para pekerja pun turut dirugikan karena tidak adanya lagi sumber pendapatan. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pengusaha perlu diadakan untuk mencegah berlanjutnya pemogokan yang pada akhirnya merugikan kedua belah pihak.

Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dipilih sebagai dasar hukum berdasarkan pertimbangan bahwa undang-undang ini merupakan produk hukum baru, sehingga isinya relevan dengan situasi dan kondisi saat ini. Undang-undang ini juga memuat hak mogok bagi para pekerja, sehingga menarik untuk diteliti apakah undang-undang ini juga memberikan perlindungan hukum bagi para pengusaha.

Undang-undang ini ditunda keberlakukannya. Karena itu, penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai langkah persiapan sebelum berlakunya undang-undang ini.

1.3 Tujuan Penulisan

Ada dua tujuan yang ingin dicapai penulis sehubungan dengan pembuatan skripsi ini. Kedua tujuan ini dapat dipisahkan menjadi tujuan akademik dan tujuan praktis.

Tujuan akademik dari penulisan ini adalah melengkapi tugas akhir dan memenuhi persyaratan wajib dalam mencapai gelar sarjana hukum.

Sedangkan tujuan praktis adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran demi terciptanya hubungan industrial yang adil dan setara. Baik kepada para pengusaha maupun kepada para pekerja.

1.4 Metodologi Penulisan

a. Pendekatan masalah

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan masalah secara yuridis-normatif. Yaitu penelitian yang melakukan pengkajian hukum dari permasalahan yang ada didasarkan atas esensi sistematika dan substansi dari peraturan perundang-undangan yang ada.

b. Sumber data

Untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang sudah jadi dan bisa langsung digunakan. Dalam arti, data ini tidak lagi memerlukan pengolahan. Data primer yang digunakan yaitu aturan-aturan hukum yang sesuai dengan permasalahan yang dikaji, seperti UU

Sedangkan data sekunder adalah data yang untuk penggunaannya masih memerlukan pengolahan terlebih dahulu. Data sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data kepustakaan dan data internet.

Data kepustakaan yaitu data yang didapatkan dari buku-buku, majalah, koran, maupun pendapat dari para ahli tentang masalah ketenagakerjaan ataupun masalah perekonomian.

Sedangkan data internet mempunyai muatan dan kedudukan yang sama dengan data kepustakaan. Perbedaannya terletak pada media sumber. Jika data kepustakaan bersumber dari bacaan yang diolah diatas kertas, maka data internet adalah bacaan yang disajikan secara virtual.

c. Teknik pengumpulan dan pengolahan data

Data dikumpulkan dengan cara studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan. Selain dari perundang-undangan yang berlaku, data dikumpulkan juga dari bahan bacaan lain yang terkait dengan masalah ini.

Sementara untuk pengambilan data sekunder yang berasal dari internet, penulis menggunakan cara browsing untuk selanjutnya didownload pada file-file khusus.

Data-data tersebut dikumpulkan kemudian diklasifikasikan untuk selanjutnya diolah secara sistematis sehingga menghasilkan suatu pemecahan masalah.

d. Analisa data

Analisa data dilakukan dengan cara normatif kualitatif, yaitu mengkaitkan antara peraturan yang dikaji dengan pokok permasalahan yang ada. Setelah data diolah dan dikumpulkan, lalu dianalisa secara kualitatif dengan merujuk pada ketentuan perundang-undangan yang ada melalui pengelaborasi unsure dalam pasal dikaitkan dengan substansi masalah yang dibahas.

1.5 Pertanggungjawaban Sistematika

Pertanggungjawaban sistematika ini dimaksudkan agar pembaca lebih mudah dalam memahami skripsi secara menyeluruh. Pertanggungjawaban sistematika ini disajikan melalui uraian singkat yang terdiri dari empat bab.

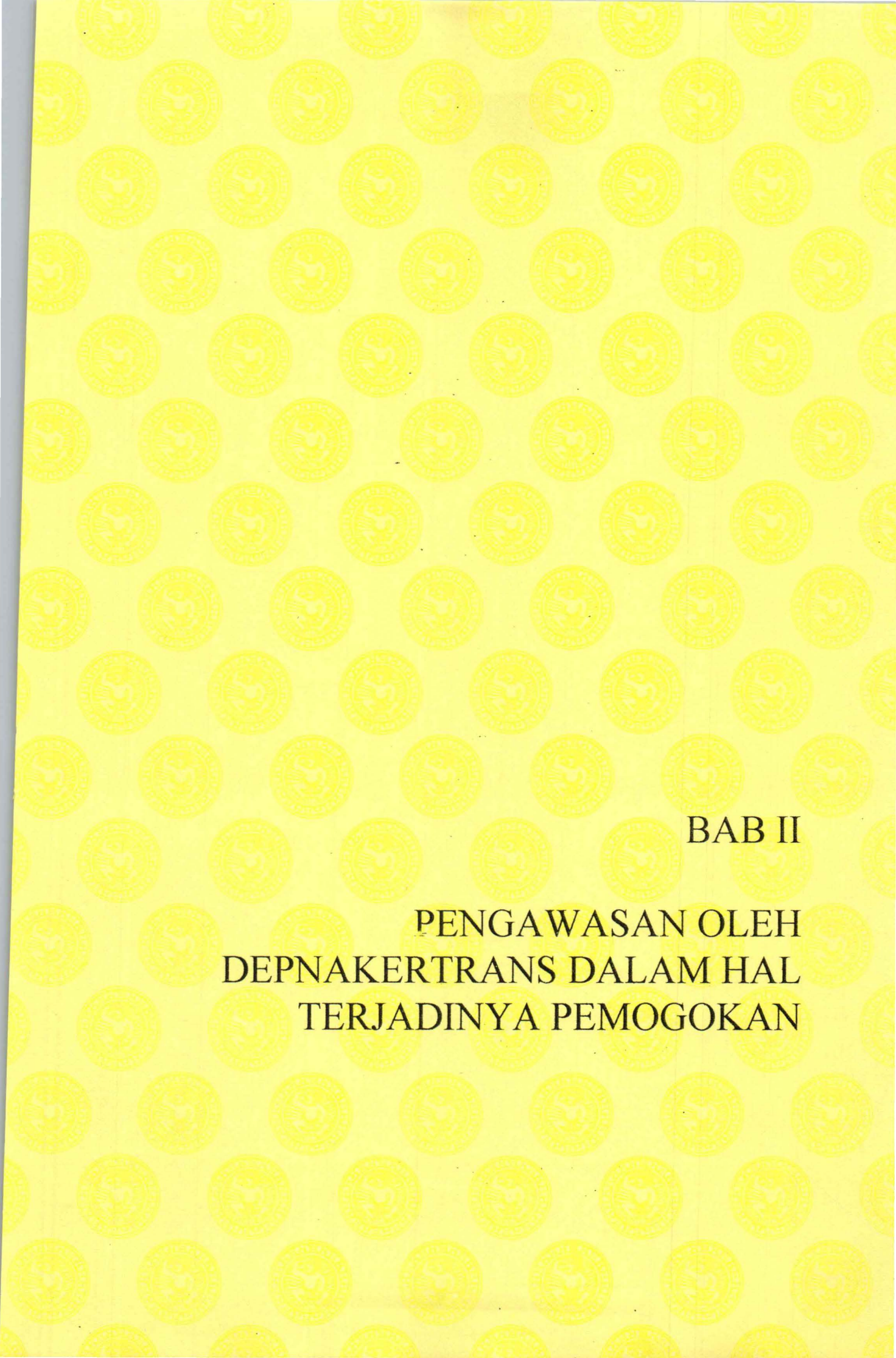
Bab I membahas tentang pendahuluan, latar belakang, dan rumusan masalah. Pada bab inilah, pembaca dapat memperoleh gambaran secara singkat mengenai materi yang hendak dibahas pada skripsi ini. Bab ini merupakan pengantar yang bersifat umum. Disini tidak hanya dibahas mengenai masalah hukum, tetapi juga mengenai masalah perekonomian yang melatarbelakangi pemilihan tema ini.

Pada bab II dibahas mengenai pengawasan yang dilakukan oleh Depnakertrans dalam masalah pemogokan. Seperti yang kita ketahui, Depnakertrans adalah instansi yang mengatur masalah hubungan industrial. Seharusnya, Depnakertrans juga

memberikan perlindungan hukum bagi pengusaha. Selain masalah itu, dibahas pula tatacara dan penyebab kemogokan.

Bab III membahas tentang sanksi yang akan dijatuhkan terhadap dalam masalah pemogokan. Pada bab ini akan dijelaskan kepada siapa sanksi diberikan, oleh siapa dan dalam bentuk apa.

Bab IV adalah bab terakhir dalam penulisan skripsi ini. Bab ini akan berisi kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Selain itu, pada bab ini juga akan disampaikan saran-saran yang dapat diaplikasikan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan kepada para pengusaha.



BAB II

PENGAWASAN OLEH DEPNAKERTRANS DALAM HAL TERJADINYA PEMOGOKAN

BAB II

PENGAWASAN OLEH DEPNAKERTRANS DALAM HAL TERJADINYA PEMOGOKAN

2.1 Alasan-alasan Melakukan Pemogokan

Alasan-alasan melakukan pemogokan sangat menentukan adanya perlindungan hukum bagi pengusaha. Hal itu didasarkan pada ketentuan Pasal 77 UU No. 25 tahun 1997, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan pengusaha tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, pengusaha wajib membayar upah selama pekerja mogok kerja sampai pengusaha melaksanakan kewajibannya.*
- (2) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan diluar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha tidak diwajibkan membayar upah selama pekerja mogok kerja..*

Dari ketentuan tersebut dapat terlihat bahwa perlindungan hukum terhadap pengusaha akan diberikan jika **mogok kerja dilakukan dengan alasan diluar ketentuan yang bersifat normatif.**

Dari rumusan pasal 77 (1) UU No. 25 tahun 1997 dapat disimpulkan bahwa ketentuan normatif yang dimaksud adalah ketentuan yang diatur dalam peraturan

perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Jadi, apabila pekerja mengajukan tuntutan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha berhak untuk tidak memberikan upah pada para pekerja.

Untuk lebih jelasnya, tuntutan para pekerja dapat kita lihat pada tabel 2. Tuntutan tersebut merupakan tuntutan yang diajukan oleh pekerja pada aksi mogok selama bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2000¹⁷.

TUNTUTAN	BULAN		
	JANUARI	FEBRUARI	MARET
1. Upah			
a. Upah Minimum Regional (UMR)	1	0	0
b. Kenaikan upah melebihi UMR	5	0	0
c. Slip gaji	0	0	0
d. Upah sesuai masa kerja	1	0	0
e. Skala upah	0	0	0
f. Upah berkala	0	0	0
g. Upah sundulan	0	0	0
h. Menolak potongan upah	2	0	0
i. Upah lembur	3	0	0
2. Hubungan Kerja			
a. Kejelasan status	5	0	0
b. Tolak sistem borongan	1	0	0
c. Tolak lembur paksa	5	0	0
d. Tolak mutasi	0	0	0
3. Organisasi			
a. Bentuk SPSI	2	0	0
b. Bubarkan pengurus SPSI	0	0	0
c. Aktifkan kepengurusan	0	0	0
d. Ganti pengurus SPSI	0	0	0

¹⁷ Lanny Ramli, *Implementasi Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat*, Amrta Vol. 3 No. 2, Surabaya, 2002, h. 135,

4. Tunjangan			
a. Uang makan	6	1	1
b. Uang/ fasilitas transport	3	1	1
c. Premi hadir	1	0	1
d. Shift	0	0	0
e. Insentif/ bonus	1	0	1
f. Prestasi	0	0	0
g. Jabatan	0	0	0
h. Seragam	0	0	0
i. Perumahan	0	0	0
j. Servis	0	0	0
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)			
a. Tolak dipekerjakan kembali	0	0	0
b. Dipekerjakan kembali	5	0	0
c. Minta Pemutusan Hubungan Kerja	0	0	0
d. Minta pesangon	0	1	1
6. Jaminan Sosial Tenaga Kerja			
a. Jaminan kecelakaan kerja	1	0	0
b. Jaminan kematian	1	0	0
c. Jaminan hari tua	1	0	0
d. Jaminan pemeliharaan kesehatan	1	0	0
e. Kartu Jamsostek	1	0	0
f. Uang Jamsostek	0	0	0
7. Cuti			
a. Cuti haid	0	0	0
b. Cuti hamil	0	0	0
c. Cuti melahirkan	0	0	0
d. Cuti tahunan	0	0	0
e. Cuti hari raya/ libur	1	0	0
8. Tunjangan Hari Raya	1	0	0
9. Tolak Putusan P₄D/P₄P	5	0	0
10. Pelaksanaan Putusan P₄D/P₄P	1	0	0
11. Penggantian Manajemen	5	0	0

<i>12. Fasilitas Keamanan Kerja</i>	0	0	0
<i>13. Fasilitas Kesehatan</i>	0	0	0
<i>14. Fasilitas Ibadah</i>	0	0	0
<i>15. Pensiun</i>	0	0	0
<i>16. Solidaritas Teman</i>	0	0	1
<i>17. Alat Keselamatan Kerja</i>	0	0	0
<i>18. Lain-lain</i>	9	3	1
JUMLAH KASUS	26	5	4

Sumber : LBH Surabaya

Dari kasus-kasus diatas, dapat kita simpulkan bahwa tuntutan para pekerja terutama berkisar pada masalah kesejahteraan, hubungan kerja, kebebasan berserikat, dan PHK.

a. Kesejahteraan

Kesejahteraan pekerja, menurut Pasal 1 angka (24) UU No. 25 tahun 1997 adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung terkait dapat mempertinggi produktivitas kerja

Kesejahteraan yang dituntut oleh pekerja, termasuk didalamnya masalah upah, tunjangan, dan Jamsostek. Akan tetapi, pembahasan dipusatkan pada masalah upah, karena upah lah yang paling banyak dituntut oleh pekerja.

Upah, menurut ketentuan Pasal 1 angka (23) Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Upah selalu menjadi pertentangan antara pekerja dan pengusaha. Di satu sisi, para pekerja menuntut upah yang tinggi agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Di sisi lain, pengusaha tidak bisa dengan serta merta memenuhi tuntutan para pekerja karena keadaan keuangan perusahaan sendiri belum mencukupi.

Masalah upah memang merupakan masalah yang rawan. Karena itu, pasal 115 ayat (1) UU No. 25 tahun 1997. mengharuskan dibentuknya Dewan Pengupahan Tingkat Nasional dan Daerah untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan.

Dalam Pasal 115 ayat (2) ditentukan bahwa anggota Dewan Pengupahan terdiri dari wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar. Dari proses itu dapat disimpulkan bahwa penetapan upah dilakukan secara tripartit antara pemerintah, pekerja dan pengusaha.

Setelah mendengarkan saran dari Dewan Pengupahan, pemerintah menetapkan upah minimum. Penetapan upah minimum oleh pemerintah bertujuan agar upah yang diterima oleh pekerja tidak terlampau rendah.

Berhubung UU No. 25/1997 belum berlaku, maka ketentuan yang dipakai adalah Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Ketentuan pelaksanaan terbaru tentang upah adalah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Dalam ketentuan ini, disebutkan bahwa :¹⁸

1. Termasuk komponen Upah adalah :

- Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;
- Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap

¹⁸ Lalu Husni, S.H, M. Hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001, h. 109.

bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2. Tidak termasuk komponen upah :

- Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya;
- Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
- Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Beberapa tahun terakhir ini upah minimum (UMR) ditetapkan sesuai dengan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Dengan acuan KFM, tentunya pekerja akan hidup lebih layak daripada sekarang. Sebabnya, UMR ataupun KFM sekarang ini adalah sekitar 92% dari KHM (Kebutuhan Hidup Minimum). Artinya perusahaan-perusahaan yang memakai patokan UMR harus menaikkan anggaran upah buruhnya paling sedikit 8%.¹⁹

UMP dan UMR hanyalah sebagian cara untuk menilai KHM. Beberapa komponen yang masuk dalam KHM antara lain kebutuhan makanan, minuman, bahan

¹⁹ Marga Raharja, Kelik Prakoso, Alfred P Ginting, *Bosan Makan Kerupuk Doang, Upah Buruh Atas Dasar KHM Berlaku Tiga Bulan Lagi*, Kontan-online.com, Edisi 2/VI, 8 Oktober 2001.

bakar, penerangan, perumahan dan pakaian. Dengan menghitung rata-rata standar tiap komponen di suatu daerah, akhirnya diperoleh angka rata-rata KHM.²⁰

Akan tetapi, pekerja masih belum puas. Mereka menuntut upah yang lebih tinggi. Memang, tuntutan mereka beralasan. Dari sisi pekerja, kalau mengikuti standar KHM, jelas standar UMP yang ditetapkan saat ini sudah pas-pasan. Katakanlah upah seorang pekerja di sebuah pabrik Rp 500.000,- per bulan. Untuk membayar kamar kos seluas 2x3 meter saja membutuhkan Rp 100.000,-. Makan per bulan setidaknya perlu Rp 200.000,-. Belum kebutuhan dasar lain seperti pakaian, sabun, pasta gigi. Dan lebih parah lagi kalau sempat sakit dan perlu menebus obat. Itu masih hitungan pekerja lajang. Kalau mempunyai tanggungan keluarga persoalannya akan menjadi lebih berat lagi.²¹

Karena upah minimum tidak mencukupi, para pekerja menuntut pemberian upah melebihi upah minimum. Hal ini tidak dilarang mengingat bahwa yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan hanyalah upah minimum. Jadi, pekerja berhak menuntut upah melebihi upah minimum. Karena tuntutan yang diajukan pekerja tidak menyalahi peraturan perundang-undangan, maka pengusaha wajib membayarkan upah selama pekerja mogok kerja.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja dan

²⁰ Bagus Marsudi, Sri Sayekti, Ulin Ni'am Yusron, *Trik Mengutak-atik Upah Buruh Jurus Berkelit Dari Tekanan Kenaikan Upah*, Kontan-online.com, Edisi 15/VI tanggal 14 Januari 2002.

Transmigrasi disertai dengan rekomendasi dari Kepala Kanwil Depnakertrans setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 (dua belas) bulan. Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan dan atau denda setinggi-setingginya Rp 100.000,-. Sanksi ini masih mengacu pada Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 tahun 1969.²² Sementara menurut UU No. 25 tahun 1997 Pasal 186, pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (4), dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah)

Apabila pengusaha telah mendapat penangguhan pembayaran upah minimum, pekerja tidak boleh menuntut kenaikan upah. Jika pekerja tetap mogok untuk menuntut kenaikan upah, maka tuntutan pekerja dianggap bertentangan dengan ketentuan normatif. Oleh sebab itu, pada kasus ini, pengusahalah yang berhak mendapatkan perlindungan hukum dan berhak untuk tidak membayar upah pekerja.

b. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang akan dibahas disini terutama berkaitan dengan masalah status pekerja dan sistem kerja.

²¹ Ibid

²² Lalu Husni, op. cit, h. 111.

Hubungan kerja sendiri adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha”. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum baru lahir atau tercipta sejak adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) yang ada. Demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja maupun KKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.²³

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis akan menjamin kepastian hukum dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

²³Ibid, h. 35.

Dalam Pasal 14 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :²⁴

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama dan alamat pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. tempat pekerjaan;
- g. mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau mempedomani perjanjian perburuhan perburuhan/KKB, dengan kata lain perjanjian kerja harus menjabarkan isi daripada KKB. Ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai/menjabarkan isi KKB menjadi tidak sah dan yang berlaku adalah isi daripada KKB. Dalam kedudukan seperti itu perjanjian perburuhan/KKB merupakan alat kontrol dari perjanjian kerja, KKB merupakan iduk dari perjanjian kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan isi KKB tapi sebaliknya, KKB dapat mengenyampingkan isi perjanjian kerja.²⁵

²⁴ Ibid, h. 41.

²⁵ Ibid, h. 48.

Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari KKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Karena itu isi dari peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan isi KKB maupun perjanjian kerja.

Pada perusahaan yang telah memiliki KKB, pengusaha dilarang mengganti KKB dengan peraturan perusahaan, sepanjang di perusahaan itu masih ada serikat pekerja. Bagi perusahaan yang karena sesuatu dan lain hal belum memiliki serikat pekerja atau serikat pekerja telah bubar, perusahaan yang bersangkutan dapat mengganti kewajiban membuat KKB dengan peraturan perusahaan. Ketentuan ini memberikan keleluasaan kepada perusahaan sebab masih banyak perusahaan khususnya perusahaan yang kecil, mempunyai pekerja relatif sedikit sehingga belum memiliki serikat pekerja. Peraturan perusahaan yang dibuat harus disahkan oleh Depnaker, kewajiban ini dimaksudkan agar substansi peraturan perusahaan itu dapat dikontrol oleh Depnaker, sehingga syarat kerja maupun hak dan kewajiban para pihak yang tercantum didalamnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan demikian eksistensi dari peraturan perusahaan sebagai salah satu sarana melindungi hak-hak pekerja akan terwujud.²⁶

²⁶ Ibid, h. 51.

Pekerja tidak boleh menuntut sesuatu yang melebihi haknya. Demikian pula pengusaha tidak boleh meminta pekerja melakukan pekerjaan yang melebihi kewajibannya.

Status dan sistem kerja tercantum dalam syarat-syarat kerja. Hal itu akan menyulitkan apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan. Hal inilah yang seringkali menjadi tuntutan para pekerja. Perjanjian lisan membuat status serta hak dan kewajiban pekerja menjadi kabur. Di sisi lain, pengusaha seringkali menghindar untuk membuat perjanjian secara tertulis. Mereka takut akan konsekuensi hukum dari perjanjian tertulis.

Pekerja berhak melakukan pemogokan apabila pengusaha tidak memenuhi syarat-syarat dan kewajiban yang tercantum pada perjanjian kerja, kontrak kerja bersama, maupun perjanjian perusahaan. Bahkan, pekerja tetap berhak mendapatkan upah selama pemogokan berlangsung. Akan tetapi, jika pemogokan dilakukan dengan tuntutan melebihi syarat-syarat kerja yang tercantum, maka pengusaha berhak untuk tidak membayarkan upah selama mogok berlangsung.

Selama ini, tuntutan pekerja memang masih mendasarkan pada syarat-syarat kerja. Namun, tidak menutup kemungkinan suatu saat mereka akan mengajukan tuntutan melebihi syarat-syarat kerja. Pada saat inilah pengusaha berhak untuk tidak membayarkan upah.

c. Kebebasan berserikat

Kebebasan berserikat disini maksudnya adalah kebebasan untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

mengakui kebebasan berserikat ini melalui Pasal 27 ayat (1). Kebebasan berserikat juga diakui oleh Pasal 39 UU No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Jadi, pengusaha tidak boleh melarang dan menghalangi para pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Serikat pekerja ini diharapkan dapat menyalurkan aspirasi para pekerja.

Memang, seiring arus perubahan politik, iklim perburuhan juga mengalami perubahan besar. Jumlah serikat pekerja yang lingkupnya nasional meningkat luar biasa. Kondisinya sudah jauh berbeda dengan era rezim Soeharto dengan SPSI dan segelintir organisasi buruh yang terus digencet. Sekarang, ada 23 serikat pekerja berlingkup nasional.

Di luar itu, ada lebih 9.000 serikat pekerja tingkat perusahaan, 44 serikat pekerja BUMN, dan puluhan serikat pekerja swasta. Itu pun yang resmi terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Bisa jadi jumlah serikat pekerja terus bertambah seiring dengan meningkatnya kesadaran berserikat.

Bagaimanapun, pengusaha tak bisa lagi mengekang hak-hak pekerja untuk berserikat dan menyatakan pendapat. Pemerintah, pada zaman Habibie, sudah meratifikasi delapan konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Ini mencakup konvensi nomor 87 tentang jaminan organisasi dan perlindungan atas hak organisasi, dan konvensi nomor 98 soal hak berserikat dan hak untuk berunding

bebas. UU Nomor 21/2000 tentang Serikat Pekerja juga membolehkan para pekerja membentuk serikat cukup dengan hanya dukungan 10 orang pekerja.²⁷

Pada kenyataannya, pengusaha seringkali ketakutan dengan adanya serikat pekerja. Mereka beranggapan bahwa serikat pekerja akan menyulitkan posisinya. Dengan bergabungnya pekerja ke dalam serikat pekerja, para pekerja menjadi lebih sadar akan hak-haknya. Ditakutkan, apabila pekerja semakin sadar akan hak-haknya, mereka akan menuntut hak-hak tersebut, yang pada akhirnya mengakibatkan kerugian finansial pada perusahaan.

Pengusaha sendiri memang mempunyai kepentingan untuk mencegah terbentuknya serikat kerja. Oleh sebab itu, mereka melakukan segala cara untuk menghalangi para pekerja membentuk atau menjadi anggota serikat pekerja. Tindakan pengusaha yang dapat dianggap menghalang-halangi pekerjaannya untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, antara lain :

- a. Pengusaha melakukan mutasi terhadap pekerja yang berinisiatif mendirikan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja;
- b. Pengusaha tidak membayar upah kepada pekerja yang melaksanakan kegiatan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dan telah mendapatkan izin pengusaha;
- c. Pengusaha tidak memberikan kesempatan berupa waktu atau fasilitas bagi pekerja untuk mendirikan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja;

²⁷ Marga Raharja, Titis Nurdiana, Barly, *Buruh Gerak Majikan Gerah Pengusaha Bisa Mengadu Domba antara Serikat Buruh*, Kontan-online.com, Edisi 6/V tanggal 30 Oktober 2000

- d. Dengan berbagai dalih, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengurus serikat pekerja karena melaksanakan tugas-tugas organisasi yang telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- e. Pengusaha mengadakan kampanye dan tindakan anti pembentukan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja;
- f. Pengusaha mempengaruhi pembentukan dan pemilihan pengurus serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja.

Jika pengusaha melarang pembentukan serikat pekerja atau menghalang-halangi pekerjaannya untuk masuk dalam serikat pekerja, maka pekerja berhak melakukan pemogokan. Pengusahapun wajib membayarkan upah pekerja selama pemogokan itu berlangsung. Selain itu, menurut ketentuan Pasal 172 UU No. 25/1997, pengusaha yang menghalang-halangi pekerjaannya untuk membentuk dan/atau menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja sesuai dengan sektor usaha dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah). Sedangkan menurut Pasal 43 Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha yang menghalang-halangi pekerja membentuk serikat pekerja dipidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 5(lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah)

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 19 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi perusahaan swasta diatur dalam Undang-undang No. 12 tahun 1964. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Setiap PHK yang terjadi harus mendapatkan izin dari P₄D untuk PHK perorangan dan P₄P untuk PHK massal. Yang dimaksud dengan PHK massal yaitu PHK terhadap 10 (sepuluh) orang atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran.²⁸

Peraturan terbaru tentang PHK adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian. Menurut Pasal 2 ayat (4) Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000, PHK dilarang apabila :

1. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktunya tidak melampaui batas 12 (dua belas) bulan berturut-turut;

²⁸ Lalu Husni, S.H, M.Hum, op. cit, h. 126.

2. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah;
4. Pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
5. Pekerja wanita menjalankan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
6. Pekerja mempunyai ikatan pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Tata cara PHK menurut Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000 adalah:

1. Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Setelah diadakan segala usaha di mana pemutusan hubungna kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan organsasi pekerja yang bersangkutan/yang ada di perusahaan atau dengan karyawan/tenaga kerja/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota serikat pekerja.

3. Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan paham, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P₄D) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P₄P) bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
4. P₄D dan P₄P menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal P₄D atau P₄P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.
5. Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah :
 - a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan.
 - b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan
 - c. Nama dari karyawan/tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja
 - d. Umur dan jumlah keluarga si pekerja.
 - e. Jumlah masa kerja dari setiap tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja.
 - f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu tiap bulannya.

- g. Alasan-alasan pengusulan pemutusan hubungan kerja secara terperinci.
6. Permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja tersebut didasarkan atas :
- a. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan serikat pekerja atau dalam rangka pembentukan serikat pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja.
 - b. Pengaduan pekerja/tenaga kerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara.
 - c. Paham agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.
7. Permohonan izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan dalam hal tenaga kerja/pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
- a. Pada saat perjanjian kerja diadakan, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
 - b. Mabok, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja.
 - c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
 - d. Melakukan tindak kejahatan.
 - e. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha/keluarga pengusaha/teman sekerja.
 - f. Membujuk pengusaha, teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.

- g. Dengan sengaja atau ceroboh merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya barang-barang milik perusahaan
- h. Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerja dalam keadaan bahaya.
- i. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pemimpin perusahaan atau keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.

Apabila ternyata pengusaha melakukan PHK dengan tidak berdasarkan atas alasan-alasan yang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan, maka pekerja berhak mengajukan protes. Protes itu bisa dilakukan melalui aksi mogok. Selama aksi mogok berlangsung, pengusaha tetap wajib membayar upah

2.2 Tatacara Pemogokan

Sesuai dengan Pasal 78 ayat (1) UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja hanya dapat dilakukan setelah wakil pekerja/serikat pekerja/gabungan serikat pekerja yang akan melakukan mogok kerja memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Adapun instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dimaksud adalah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud diatas, ditandatangani oleh pengurus serikat

pekerja atau wakil pekerja yang akan melakukan mogok. Hal itu sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (2) UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberitahuan ini sekurang-kurangnya harus sudah diterima oleh pihak yang diberitahu dalam waktu 7 (tujuh) kali 24 (dua puluh empat) jam sebelum dilakukannya mogok kerja (Pasal 78 ayat (3) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan). Mogok kerja dilakukan dengan tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau milik masyarakat. Sebagai perlindungan terhadap tenaga kerja yang melakukan mogok, Pasal 79 ayat (2) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan tindakan yang bersifat pembalasan jika mogok kerja telah sesuai dengan prosedur yang berlaku.²⁹

Pada kenyataannya, dari 253 kali kasus pemogokan, hanya 3 (tiga) kejadian yang memenuhi prosedur.³⁰ Padahal, jika UU No. 25 tahun 1997 sudah berlaku, bagi para pekerja atau serikat pekerja yang melakukan mogok kerja tanpa izin dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 177 angka 1 UU No. 25 tahun 1997

Sebenarnya, mengenai mogok sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya saja istilahnya tidak 'mogok' melainkan 'tindakan'. Hal ini dituliskan pada Pasal 6-nya :

²⁹ Lanny Ramli, *Implementasi Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat*, Amrta, April-Juni 2002, Surabaya, 2002, h. 138.

"Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan (yang dimaksudkan adalah pemogokan) terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P₄D) dilakukan secepat-cepatnya tiga minggu sesudah pemberitahuan tersebut diterima oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P₄D). Pelanggaran atas ketentuan ini diancam dengan pidana".³¹

Tindakan sudah dapat dilakukan setelah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan pemberitahuan dari Ketua Panitia Perselisihan Daerah (P₄D), setelah memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut ³²:

1. Benar-benar sudah dilakukan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan pengusaha;
2. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya;
3. Telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

Dalam UU No. 25 tahun 1997 tidak diatur mengenai syarat-syarat pemogokan. Akan tetapi, mengingat bahwa pemogokan adalah upaya terakhir apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan/ atau tidak

³⁰ Ibid, h. 134.

³¹ Ibid, h. 136

³² Djumaldji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1989, h. 51.

dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial, maka seharusnya persyaratan ini bisa diterapkan.

Jadi, sebelum pemogokan dilakukan, harus ada upaya perundingan terlebih dahulu dan semua pihak harus mengupayakan agar pemogokan tidak terjadi.

2.3 Pemogokan yang Dilarang dan Tidak Dilarang

Pada prinsipnya, pemogokan tidak dilarang. Bahkan, mogok adalah hak pekerja. Pekerja berhak melakukan pemogokan apabila segala upaya penyelesaian perselisihan yang telah ditempuh tidak membuahkan hasil.

Pengusaha juga tetap wajib membayar upah selama pemogokan berlangsung. Kecuali, apabila alasan melakukan pemogokan tersebut bertentangan dengan ketentuan normatif.

Pemogokan juga dilarang apabila mogok kerja yang dilakukan akan mengganggu keamanan atau ketertiban umum, dan/ atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau milik masyarakat. Hal ini sesuai dengan Pasal 79 ayat (1) UU No. 25 tahun 1997.

Mogok juga dilarang pada waktu perundingan dilakukan, agar :

1. Usaha-usaha pembangunan tidak terganggu dan tidak terhambat.
2. Usaha-usaha untuk penyelesaian tidak terhambat karena meningkatnya suhu perselisihan.
3. Tidak mengakibatkan goncangan-goncangan terhadap masyarakat.

Untuk membedakan dengan unjuk rasa, mogok harus dilakukan di dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 76 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Karena itu, mogok dilarang dilakukan di luar perusahaan. Akan tetapi, tidak ada sanksi yang dijatuhkan apabila mogok dilakukan di luar perusahaan.

2.4 Pengawasan dari Pihak Depnakertrans

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak.³³

Pengawasan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan alat perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³³ Lalu Husni, S.H, M. Hum, op. cit, h. 32.

Selain itu, pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena majikan tidak memberika perlindungan hukum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di samping itu pelaksanaan perburuhan akan menjamin pelaksanaan perauturan-peraturan perburuhan disemua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat (*unfair competition*)³⁴

Depnakertrans adalah instansi yang berwenang menangani masalah hubungan perindustrian. Depnakertrans pula lah yang berhak mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan hubungan perindustrian. Oleh karena itu, Depnakertrans diharapkan dapat menjembatani perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja.

Karena itu, pihak yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak adalah Depnakertrans.

Pemerintah (cq. Depnakertrans) melalui pegawai pengawas perburuhan berdasarkan UU No. 23 tahun 1948 jo. UU No. 3 tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan diberikan wewenang.³⁵

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.

³⁴ Ibid, h. 82.

³⁵ Ibid, h. 83.

2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Akan tetapi, pada kenyataannya, selama ini Depnakertrans belum bisa menjalankan perannya secara optimal. Depnakertrans masih terkesan berat sebelah. Kadangkala, Depnakertrans juga terkesan plin plan. Sebagai contoh, ketika terjadi kontroversi pemberlakuan Kepmenaker No. 78 tahun 2000. Karena dirasa terlalu menguntungkan pengusaha, para pekerja pun protes. Mereka melakukan demonstrasi dan pemogokan dimana-mana. Pemerintah pun mengambil langkah populis, Kepmenaker No 78 dicabut dan digantikan oleh Kepmenaker No. 150 tahun 2000. Akan tetapi, karena Kepmenaker ini dirasa menguntungkan pekerja, para pengusaha pun berontak. Akhirnya, pemerintah memutuskan untuk menunda pemberlakuan Kepmenaker No. 150 tahun 2000.

Dalam kasus pemogokan, seharusnya Depnakertrans dapat melakukan pengawasan dan pencegahan. Depnakertrans harus dapat menjamin bahwa kepentingan kedua belah pihak dapat terakomodir.

Pengawasan ini dilakukan ketika pekerja memberitahukan maksudnya ke Depnakertrans. Sebagaimana telah kita ketahui, sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, sebelum melakukan pemogokan, pekerja/ serikat pekerja terlebih dahulu harus memberitahukan

maksudnya pada Depnakertrans. Pada saat itu, seharusnya Depnakertrans bisa mencegah terjadinya pemogokan. Akan tetapi, pencegahan itu tidak boleh dilakukan dengan cara represif. Depnakertrans harus mengupayakan lagi adanya perundingan. Dengan adanya pencegahan, maka pemogokan dapat dihindari.

Depnakertrans seharusnya juga lebih instensif mengawasi pemogokan. Apabila terjadi pemogokan, Depnakertrans harus meneliti apakah pemogokan tersebut telah diberitahukan terlebih dahulu. Bila tidak, sesuai dengan ketentuan Pasal 177 UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, si pelaku dapat dikenai pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

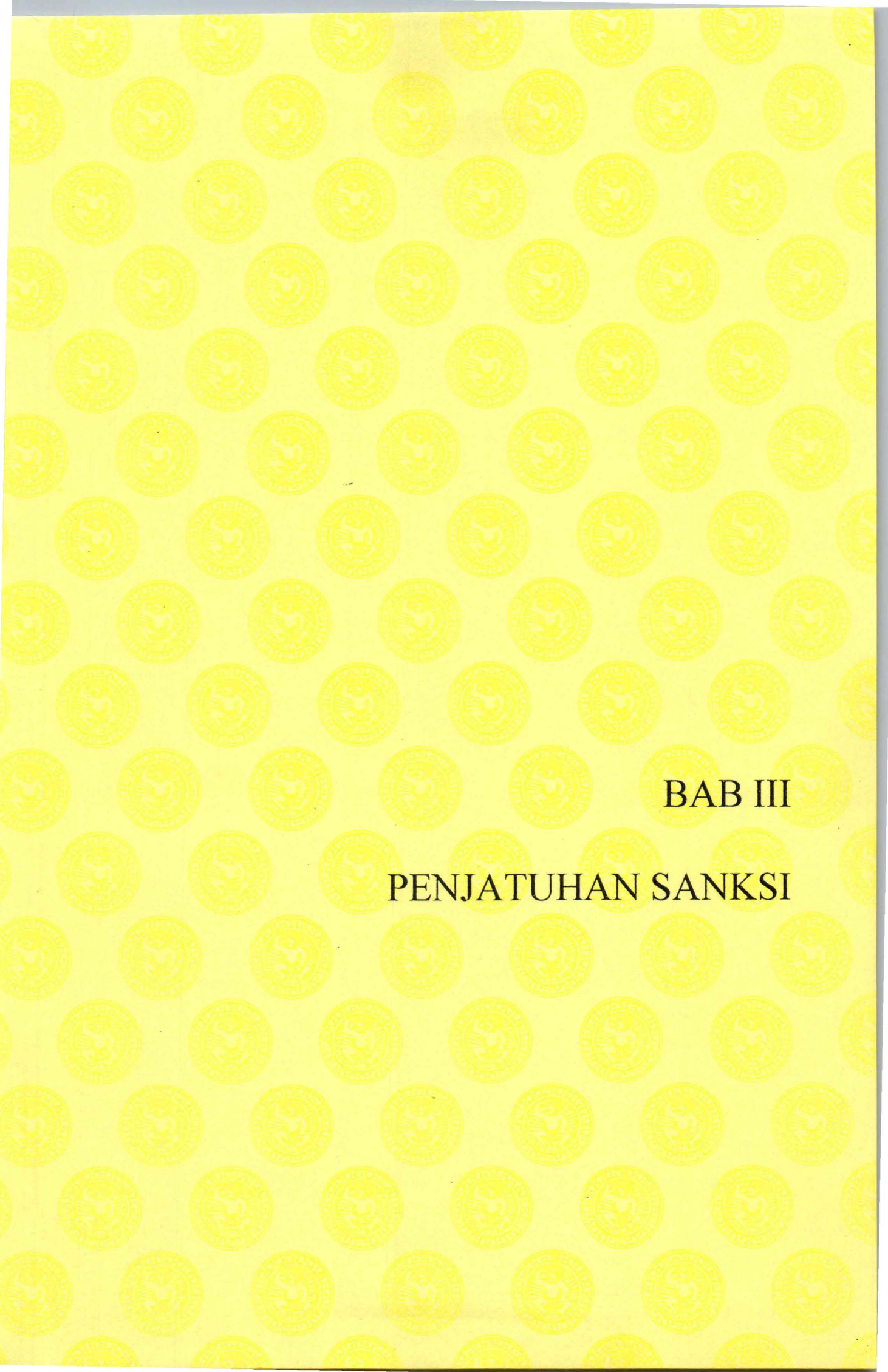
Depnakertrans juga mempunyai kewajiban untuk meneliti apakah alasan-alasan yang dikemukakan oleh pekerja termasuk ketentuan normatif. Apabila alasan tersebut bertentangan dengan ketentuan normatif, maka pengusaha berhak mendapatkan perlindungan hukum dan berhak untuk tidak membayarkan upah kepada pekerja.

Menurut Pasal 6 ayat (1) UU No. 22 tahun 1957, sebelum melakukan tindakan (pemogokan), para pekerja terlebih dahulu harus memberitahukan maksudnya kepada Ketua P₄D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah). Panitia Penyelesaian Perburuhan sendiri adalah salah satu badan dibawah naungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tugas Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah

menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah pemutusan hubungan kerja.³⁶

Apabila pekerja melakukan pemogokan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu pada Ketua P₄D, maka sesuai ketentuan Pasal 26 huruf a UU No. 22/1957, pekerja dapat dikenai pidana kurungan setinggi-tingginya 3 (tiga) bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah.

³⁶ 3Ibid, h. 33.



BAB III

PENJATUHAN SANKSI

BAB III

PENJATUHAN SANKSI

3.1 Bentuk-bentuk Sanksi

Tiada gunanya memberlakukan kaidah-kaidah hukum manakala kaidah-kaidah itu tidak dapat dipaksakan melalui *sanksi* dan menegakkan kaidah-kaidah 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 sebabnyad, 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 (produk legislative) maupun pada peraturan yang lebih rendah, termasuk peraturan daerah (perda)³⁷.

Hal itu berlaku pula pada kasus pemogokan. Dalam ketentuan Pasal 176 ayat (1) Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa para pengusaha yang menolak membayar upah selama pekerja melakukan mogok

³⁷ Philipus M Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1997, h. 262

kerja akan dijatuhi pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah)

Selain sanksi pidana, bagi pengusaha yang menolak membayar upah pekerja selama pemogokan berlangsung, juga dikenakan kewajiban untuk membayar upah pekerja selama pekerja melakukan pemogokan. Hal itu sesuai dengan ketentuan Pasal 176 ayat (2) Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Demikian pula bagi para pekerja. Menurut ketentuan Pasal 177 angka 1, pekerja yang melakukan mogok kerja tanpa izin dari instansi yang berwenang dapat dijatuhi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Suatu sanksi pidana tidak dapat dikenakan kepada pihak pelanggar dengan cara penggunaan *bestuursdwang* (paksaan pemerintah). Penegakan sanksi pidana dilaksanakan menurut “*due process of law*” yang telah ditentukan di dalam kaidah hukum acara pidana dan pengenaan sanksi itu hanya dapat dinyatakan dalam suatu putusan hakim pidana.³⁸

Sanksi pidana berbeda dengan sanksi administrasi. Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada *perbuatan pelanggarannya*, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada *si pelanggar* dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat

³⁸ Ibid, h. 263.

sanksi adalah *reparatoir* artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui proses peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.³⁹

Dalam hukum pidana, yang dimaksud dengan *hukuman* ialah : suatu perasaan tidak enak (sengsara) yang dijatuhkan oleh hakim dengan vonis kepada orang yang telah melanggar undang-undang hukum pidana⁴⁰.

Menurut Pasal 10 Kitab Undang-undang Hukum Pidana, Hukuman-hukuman ialah :

- a. Hukuman-hukuman pokok :
 - 1e. Hukuman mati,
 - 2e. Hukuman penjara
 - 3e. Hukuman kurungan
 - 4e. Hukuman denda
- b. Hukuman-hukuman tambahan :
 - 1e. Pencabutan beberapa hak yang tertentu,
 - 2e. Perampasan barang yang tertentu,
 - 3e. Pengumuman keputusan hakim

³⁹ Ibid, h. 247.

⁴⁰ R. Soesilo, *Kitab Undang-undang Hukum Pidana*, Politeia, Bogor, 1996, h. 35.

Hukuman yang dijatuhkan pada pengusaha adalah hukuman penjara sedangkan hukuman yang dijatuhkan pada pekerja adalah hukuman kurungan. Ada persamaan antara hukuman penjara dengan hukuman kurungan. Keduanya adalah hukuman yang dikenakan pada kemerdekaan.

Meskipun demikian, terdapat perbedaan yang nyata antara hukuman penjara dan hukuman kurungan. Perbedaan-perbedaan penting antara hukuman penjara dan hukuman kurungan adalah :⁴¹

- a. Hukuman penjara dapat dijalankan dalam penjara mana saja, sedang hukuman kurungan dengan tidak semuanya ter hukum tidak dapat dijalankan diluar daerah dimana tempat ia bertempat tinggal atau berdiam pada waktu hukuman itu dijatuhkan,
- b. Orang yang dihukum penjara pekerjaannya lebih berat daripada yang dihukum kurungan,
- c. Orang yang dihukum kurungan mempunyai hak pistole, yaitu hak untuk memperbaiki keadaannya dirumah penjara dengan ongkos sendiri sedangkan orang yang dihukum penjara tidak mempunyai hak tersebut. 'Pistole' adalah uang lama Prancis, yang dapat dipakai untuk membeli barang-barang.

Dari perbedaan itu, dapat diambil kesimpulan bahwa sanksi yang diberikan kepada pengusaha lebih berat daripada sanksi yang diberikan kepada para pekerja. Waktu menjalankan pidana bagi pengusaha pun lebih lama daripada waktu menjalankan pidana bagi para pekerja.

Dalam hukum pidana, pada prinsipnya, bagi satu kejahatan atau pelanggaran hanya boleh dijatuhkan satu hukuman pokok. Akan tetapi, pidana bagi pengusaha bersifat kumulatif. Artinya, ada penggabungan sanksi untuk satu pelanggaran. Kumulasi sanksi ini ditandai dengan kata 'dan'. Adapun jenis hukuman yang digabungkan adalah hukuman badan dan hukuman denda.

Sedangkan bagi pekerja, sanksi yang dijatuhkan bersifat alternatif. Maksudnya, si terhukum dapat memilih sanksi mana yang akan dijalankan. Jika telah menjalankan suatu sanksi, maka sanksi yang lain tidak perlu dijalankan. Sifat alternatif ini ditandai dengan kata 'atau'. Dalam kasus pemogokan, pekerja dapat memilih akan menjalankan sanksi kurungan atau sanksi denda.

Dari sifat sanksi yang dijatuhkan, dapat kita lihat bahwa sanksi yang dijatuhkan kepada pengusaha lebih berat daripada sanksi yang dijatuhkan pada pekerja. Jumlah nominal denda yang dijatuhkan kepada pengusaha pun lebih besar daripada yang dikenakan bagi para pekerja.

Seperti yang telah disebutkan diatas, hukum acara yang digunakan adalah hukum acara pidana. Dalam hukum acara pidana, proses pertama yang dijalankan adalah penyelidikan. Penyelidikan, menurut Pasal 1 angka 5 Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini.

⁴¹ Ibid, h. 48

Adapun yang dimaksud dengan penyelidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia yang diberi wewenang oleh Undang-undang ini untuk melakukan penyelidikan. Dari pengertian ini, jelas terlihat bahwa polisi harus proaktif. Sebab, yang mempunyai wewenang untuk menyelidiki perkara hanyalah polisi. Petugas pengawas hubungan industrial tidak berhak untuk menjadi penyelidik.

Setelah penyelidikan, langkah selanjutnya adalah penyidikan. Menurut Pasal 1 angka 2 Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana, penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk dalam hal dan menurut cara yang sudah diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya.

Adapun yang dimaksud dengan penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

Berbeda dengan penyelidik, penyidik mempunyai ruang lingkup yang lebih luas. Tidak hanya polisi yang berhak menjadi penyidik, pegawai negeri sipil tertentu pun berhak menjadi penyidik.

Akan tetapi, dalam hal ini, pegawai pengawas perburuhan tidak bisa menjadi penyidik. Hal ini dikarenakan penyidikan bukan merupakan tugas dari pegawai pengawas perburuhan. Pengawas perburuhan mempunyai tiga tugas pokok, yaitu :⁴²

⁴² R. Indriarsoro, SH dan MJ. Saptanno, SH, M. Hum, op. cit, h. 57.

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
2. Membantu baik buruh maupun majikan pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
3. Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Penyidik harus mencari keterangan, apakah perbuatan si tersangka (pengusaha ataupun pekerja) telah memenuhi unsur-unsur yang disyaratkan. Keterangan itu harus diwujudkan dalam bentuk alat bukti. Dalam Hukum Acara Pidana, dikenal lima macam alat bukti, yaitu : keterangan saksi, keterangan ahli, surat, petunjuk, dan keterangan terdakwa.

Pada proses penyidikan ini, penyidik mempunyai wewenang untuk melakukan penyitaan, penggeledahan, penangkapan atau pun penahanan kepada tersangka. Tersangka adalah seorang yang karena perbuatannya atau keadaannya, berdasarkan bukti permulaan patut diduga sebagai pelaku tindak pidana. Dalam kasus pemogokan, yang menjadi tersangka adalah pengusaha atau pekerja.

Setelah dilakukan penyidikan, berkas acara diajukan ke penuntut umum. Mulailah proses penuntutan. Penuntutan adalah tindakan penuntut umum untuk melimpahkan perkara pidana ke pengadilan negeri yang berwenang dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini dengan permintaan supaya diperiksa dan diputus oleh hakim di sidang pengadilan.

Penuntut umum sendiri adalah jaksa yang diberi wewenang oleh undang-undang ini untuk melakukan penuntutan dan melaksanakan putusan hakim.

Penuntut umum kemudian melimpahkan berkas acara ke pengadilan. Di pengadilan, berlangsunglah proses mengadili. Mengadili adalah serangkaian tindakan hakim untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara pidana berdasarkan asas bebas, jujur, dan tidak memihak di sidang pengadilan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana.

Setelah hakim selesai mengadili perkara, hakim kemudian menjatuhkan putusan. Putusan pengadilan adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemindahan atau bebas atau lepas dari segala tuntutan hukum dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana.

3.2 Obyek Sanksi

Sanksi-sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum, juga dalam hukum administrasi. Pada umumnya, tidak ada gunanya memasukkan kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan bagi para warga di dalam peraturan

perundang-undangan tata usaha negara, manakala aturan-aturan tingkah laku itu tidak dapat dipaksakan oleh tata usaha negara (dalam hal dimaksud diperlukan). Peran penting pada pemberian sanksi di dalam hukum administrasi memenuhi *hukum pidana*.⁴³

Sanksi hukum dalam hubungan industrial berfungsi sebagai alat pemaksa agar setiap buruh dan pengusaha tunduk kepada kendali yang baik.

Pada kasus pemogokan, ada dua pihak yang terlibat, yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja adalah pelaku pemogokan, sedangkan pengusaha adalah tempat para pekerja mengajukan tuntutan.

Obyek sanksi berbicara mengenai siapa yang akan dikenai sanksi. Karena ada dua pihak yang terlibat dalam pemogokan, maka dua pihak tersebut menjadi obyek sanksi. Pengusaha mendapat sanksi jika pengusaha menolak untuk membayar upah pekerja selama pekerja mogok kerja atau pengusaha melakukan tindakan balasan terhadap mogok kerja. Sedangkan pekerja mendapat sanksi jika pemogokan yang dilakukannya tidak memenuhi prosedur pemogokan.

Keduanya diatur pada pasal yang berbeda. Sanksi terhadap pengusaha diatur pada Pasal 176 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi :

(1) Barangsiapa tidak membayar upah pekerja selama pekerja mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1), dipidana dengan pidana

⁴³ Philipus M Hadjon, dkk, op. cit, h. 245.

penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

(2) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hakim dapat menjatuhkan putusan membayar upah pekerja.

Sedangkan sanksi bagi pekerja diatur pada Pasal 177 angka (1), yang selengkapnya berbunyi :

Barangsiapa :

(1) melakukan mogok kerja tanpa memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1);

dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Kata 'barangsiapa' menunjuk pada subyek hukum yang dikenai sanksi. Dari rumusan pasal 176, dapat disimpulkan bahwa subyek hukum yang dimaksud adalah pengusaha. Menurut Pasal 1 angka (4) Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan miliknya sendiri, bukan miliknya sendiri atau mewakili perusahaan yang ada diluar negeri.

Orang perseorangan mengacu kepada subyek hukum orang/individu. Ini terjadi apabila perusahaan yang dilanda pemogokan adalah perusahaan perseorangan. Maksudnya, dimiliki dan dijalankan oleh satu orang. Pada perusahaan perseorangan, kebijakan dikeluarkan oleh satu orang. Karena itu, apabila upah buruh yang

melakukan pemogokan tidak dibayar, maka yang bertanggung jawab adalah satu orang tersebut sebagai pengambil keputusan dalam perusahaan.

Dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang, yang diakui sebagai persekutuan atau perseroan adalah perseroan firma dan perseroan komanditer. Perseroan firma, menurut Pasal 16 Kitab Undang-undang Hukum Dagang ialah tiap-tiap perserikatan yang didirikan untuk menjalankan sesuatu perusahaan dibawah satu nama bersama. Pada firma, tiap-tiap penyotor modal (disebut juga pesero) berhak untuk mengendalikan perusahaan. Termasuk didalamnya berhak mengambil keputusan untuk tidak membayar upah pekerja yang melakukan pemogokan. Akan tetapi, sesuai dengan ketentuan Pasal 18 Kitab Undang-undang Hukum Dagang, tiap-tiap pesero secara tanggung menanggung bertanggung-jawab untuk seluruhnya atas segala perikatan dari pesero. Karena itu, jika pekerja yang melakukan pemogokan tidak mendapat upah, yang dikenai sanksi adalah seluruh pesero.

Selain persekutuan firma, dikenal juga persekutuan komanditer atau disebut juga perseroan komanditer. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, perseroan komanditer juga dikenal sebagai perseroan secara melepas uang. Pada Pasal 19 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Dagang, disebutkan bahwa perseroan secara melepas uang yang juga dinamakan perseroan komanditer, didirikan antara satu orang atau beberapa pesero yang secara tanggung-menanggung bertanggung jawab untuk seluruhnya pada pihak satu, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain. Pada persekutuan komanditer, dikenal adanya sekutu pasif dan sekutu aktif. Sekutu pasif adalah pemilik modal yang tidak menjalankan perusahaan.

Sementara sekutu aktif adalah sekutu yang selain menyetorkan modal, juga turut menjalankan perusahaan. Tanggung jawab yang lebih besar terletak ditangan sekutu aktif. Jika pemogokan terjadi dan pekerja tidak mendapatkan upah, maka yang bertanggung jawab adalah sekutu aktif. Ini dikarenakan bahwa kebijakan perusahaan –yang mengakibatkan pekerja yang melakukan pemogokan tidak mendapatkan upah– ditentukan oleh sekutu aktif. Jadi, yang dikenai sanksi pidana adalah sekutu aktif.

Dalam hukum perdata Indonesia dikenal tiga macam badan hukum, yaitu perseroan terbatas, yayasan, dan koperasi. Perseroan terbatas, dan juga badan hukum lain, adalah subyek hukum fiksi. Karena itu, yang bertindak mewakili subyek hukum ini adalah para direksi atau penanggung jawabnya. Termasuk dalam hal pemogokan. Jika upah para pekerja yang melakukan pemogokan tidak dibayar, yang dituntut memang badan hukum itu, akan tetapi, karena badan hukum tersebut adalah subyek hukum fiksi, maka yang mewakili untuk menerima pidana adalah dewan direksi atau penanggung jawabnya. Karena itu, yang bertanggung jawab apabila pekerja yang melakukan pemogokan tidak menerima upah adalah dewan direksi atau penanggung jawabnya. Pada koperasi dan yayasan, yang bertanggung jawab adalah pengurus koperasi atau pengurus yayasan tersebut.

Sementara itu, dari rumusan pasal 177 angka (1) Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, dapat disimpulkan bahwa kata ‘barangsiapa’ mengacu pada pelaku pemogokan. Sesuai dengan pasal 74 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, setiap pekerja berhak melakukan pemogokan. Jadi, pekerja secara individu pun berhak melakukan pemogokan. Akan tetapi, pemogokan satu orang pekerja atau beberapa orang pekerja

tidak akan berpengaruh bagi perusahaan. Karena itu, yang dimaksud dengan 'pekerja' disini adalah gabungan para pekerja. Akan tetapi, gabungan pekerja tersebut tidak berbentuk serikat pekerja. Hal ini sering terjadi pada perusahaan yang tidak mempunyai serikat pekerja. Contohnya, pada perusahaan yang baru saja berdiri. pemogokan.

Dalam hukum pidana, yang dihukum sebagai orang yang melakukan perbuatan pidana dapat dibagi atas 4 macam, yaitu⁴⁴:

1. Orang yang melakukan (pledger). Orang ini ialah seorang yang sendirian telah berbuat mewujudkan segala anasir atau elemen dari peristiwa pidana.
2. Orang yang menyuruh melakukan (doen pledger). Disini sedikitnya ada dua orang, yaitu orang yang menyuruh (doen pledger) dan yang disuruh (pledger). Jadi, bukan orang itu sendiri yang melakukan peristiwa pidana, akan tetapi ia menyuruh orang lain.
3. Orang yang turut melakukan (medeplegder). 'Turut melakukan' dalam arti kata 'bersama-sama melakukan'. Sedikit-dikitnya harus ada dua orang, ialah orang yang melakukan (pledger) dan orang yang turut melakukan (medepledger) peristiwa pidana tersebut. Disini diminta, bahwa kedua orang itu semuanya melakukan perbuatan pelaksanaan, jadi melakukan anasir atau elemen dari peristiwa pidana itu. Tidak boleh misalnya hanya melakukan perbuatan persiapan saja atau perbuatan yang sifatnya hanya menolong, sebab

⁴⁴ R. Soesilo, *op. cit.*, h. 73.

jika demikian, maka orang yang menolong itu tidak masuk 'medepledger' akan tetapi dihukum sebagai 'membantu melakukan' (medeplichtige).

4. Orang yang dengan pemberian, salah memakai kekuasaan, memakai kekerasan, dsb, dengan sengaja membujuk melakukan perbuatan itu (uitlokker).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja yang melakukan pemogokan tanpa memberitahukan instansi yang berwenang dapat dijatuhi sanksi pidana.

Selain pekerja secara individu, pemogokan juga dilakukan oleh serikat pekerja. Hal itu dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 78 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997. Serikat pekerja, menurut pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, adalah organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan bertanggung jawab yang dibentuk dari, oleh, untuk, pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya. Memang, tidak ada ketentuan hukum yang menyebut secara jelas bahwa serikat pekerja adalah badan hukum. Akan tetapi, serikat pekerja mempunyai ciri seperti badan hukum, yaitu, mempunyai harta kekayaan yang terpisah dari harta kekayaan pengurus. Hal ini dinyatakan pada Pasal 32 UU No. 21/2000. Serikat pekerja mempunyai struktur organisasi yang berujung pada Ketua Serikat Pekerja. Sebagai badan hukum, yang berhak mewakili serikat pekerja adalah Ketua Serikat Pekerja. Demikian pula apabila terjadi pemogokan tanpa pemberitahuan pada instansi yang berwenang, yang harus bertanggung jawab adalah ketua serikat pekerja. Hal itu dikarenakan segala kebijakan serikat pekerja, termasuk

diantaranya masalah pemogokan, dikeluarkan dan disetujui oleh Ketua Serikat Pekerja.

Didalam UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dikenal dua macam serikat pekerja, yaitu serikat pekerja di perusahaan dan serikat pekerja diluar perusahaan. Serikat pekerja di perusahaan, sebagaimana dinyatakan pada Pasal 1 angka 2 UU No. 21/2000, adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Serikat pekerja di luar perusahaan, menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 21/2000 adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di suatu perusahaan. Keduanya mempunyai hak dan kewajiban yang sama, termasuk dalam menerima sanksi pidana.

Selain pekerja dan serikat pekerja, pelaku pemogokan adalah gabungan serikat pekerja. Gabungan serikat pekerja, menurut Pasal 1 angka 11 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 adalah beberapa serikat pekerja yang bergabung atas dasar lapangan pekerjaan. Contohnya adalah Gabungan Serikat Pekerja Perhotelan. Sebenarnya, gabungan serikat pekerja tidak jauh berbeda dengan serikat pekerja. Perbedaanya hanyalah gabungan serikat pekerja terdiri dari beberapa serikat pekerja sejenis. Gabungan Serikat Pekerja diketuai oleh Ketua Gabungan Serikat Pekerja. Sama dengan serikat pekerja, apabila terjadi pemogokan tanpa izin dari pihak yang berwenang, maka yang bertanggung jawab adalah Ketua Gabungan Serikat Pekerja

3.3 Instrumen Pemberi Sanksi

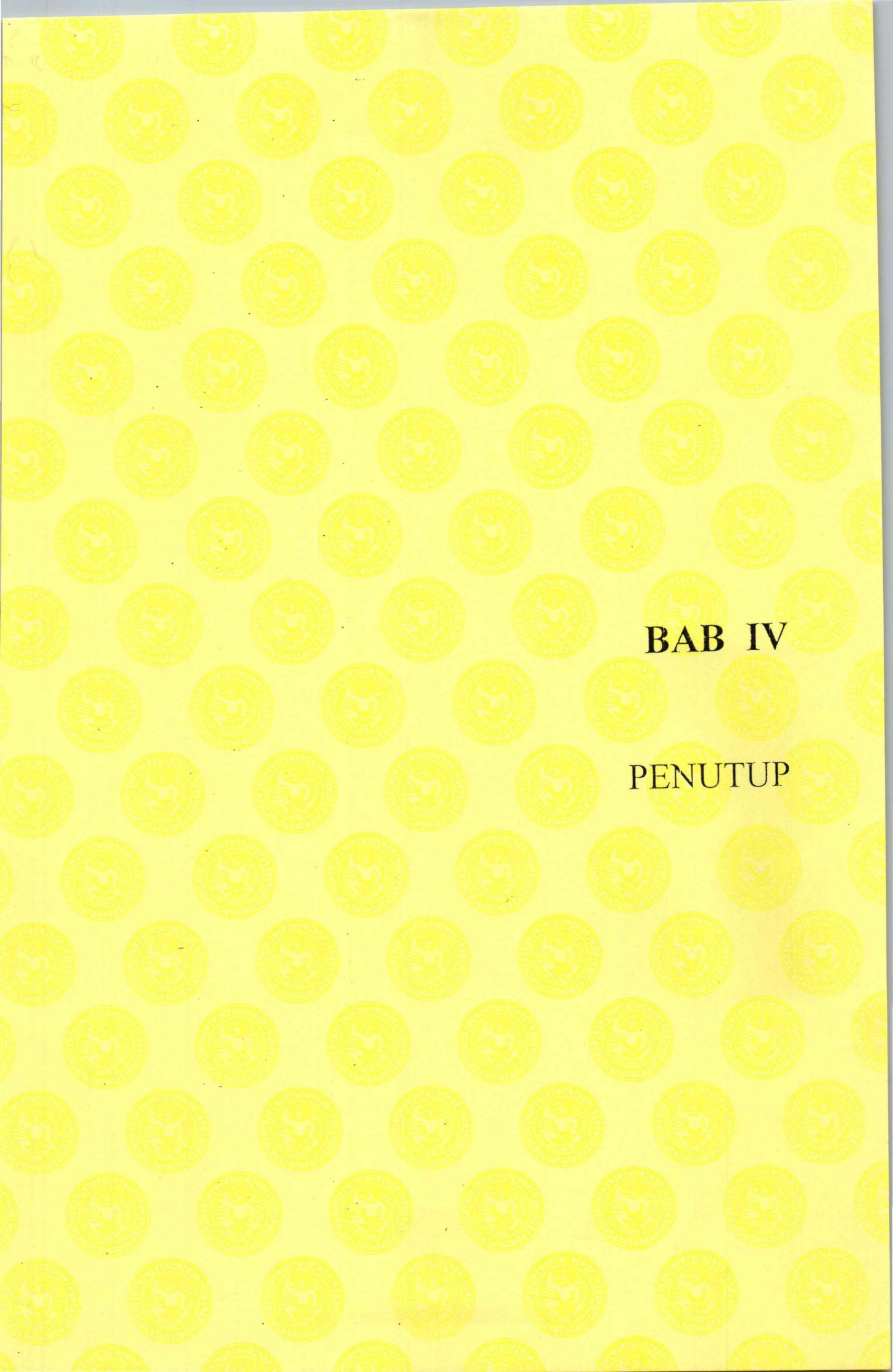
Sanksi yang dijatuhkan, baik kepada pengusaha maupun pekerja adalah sanksi pidana. Karena itu, yang berhak untuk menjatuhkan adalah hakim melalui putusan pengadilan.

Sanksi diberikan bersamaan dengan putusan pengadilan yang menyatakan bahwa si pengusaha atau si pekerja bersalah. Jika tidak ada putusan pengadilan, maka sanksi tersebut tidak dapat dilaksanakan. Sebelum ada putusan pengadilan, tidak ada seorang pun yang dapat menyatakan bahwa terdakwa (si pengusaha atau si pekerja) bersalah. Hal itu sesuai dengan asas *presumption of innocent*.

Karena sanksi yang dijatuhkan adalah sanksi pidana, maka terdakwa (baik pengusaha maupun pekerja) harus menempuh proses pemeriksaan terlebih dahulu. Pemeriksaan dilakukan berdasarkan hukum acara pidana.

Sesuai dengan Pasal 183 Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana, hakim tidak boleh menjatuhkan pidana kepada seorang kecuali apabila dengan sekurang-kurangnya dua alat bukti yang sah ia memperoleh keyakinan bahwa suatu tindak pidana benar-benar terjadi dan bahwa terdakwa yang bersalah melakukannya.

Menurut pasal 184, alat bukti yang sah adalah : keterangan saksi; keterangan ahli; surat; petunjuk; dan keterangan terdakwa. Jadi, tanpa adanya bukti, hakim tidak bisa memutuskan bahwa si terdakwa bersalah dan menjatuhkan sanksi pidana.



BAB IV

PENUTUP

BAB IV

KESIMPULAN dan SARAN

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan

- a. Pada kenyataannya, perlindungan hukum itu tidak berlaku efektif. Hal itu dikarenakan pengawasan dari pihak yang berwenang (cq. Depnakertrans dan kepolisian) belum optimal. Hal itu dikarenakan Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 baru berlaku pada tahun 2004 sehingga tidak bisa berfungsi secara maksimal.
- b. Sanksi yang diberikan bagi pekerja yang melakukan pemogokan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu berupa pidana kurungan selama 6 (enam) bulan dan denda sebesar Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). Karena sanksi yang diberikan berupa sanksi pidana, maka mekanisme penjatuhannya memakai hukum acara pidana

Berlandaskan pada kesimpulan-kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut :

2. Saran-saran

- a. Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan hendaknya diberlakukan sesegera mungkin.
- b. Polisi hendaknya bersikap proaktif dalam menyelidiki kasus pemogokan.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

- Djumialdji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1989.
- Hadjon, Philipus M, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1997.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Lanny Ramli, *Implementasi Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat*, Amrta, Vo. 3 No. 2, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2002.
- R. Indiarsono dan MJ. Saptanno, *Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja)*, Penerbit Karunia, Surabaya, 1996.

Surat Kabar-Majalah

BISNIS INDONESIA, 28 November 2000

Aturan Dasar dan Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang Nomor 7 PRPS 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau

Penutupan di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-jawatan dan Badan-badan yang Vital

Kitab Undang-undang Hukum Pidana

Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

LAMPIRAN

**PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 1998 TENTANG PERUBAHAN
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NO. 25 TAHUN 1997**

TENTANG KETENAGAKERJAAN

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 Tahun 2000

Tanggal 25 September 2000

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, maka Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku tanggal 1 Oktober 2000 untuk disempurnakan sesuai dengan aspirasi yang berkembang di masyarakat.
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, Pemerintah telah menyusun Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan untuk menyempurnakan Undang-undang No. 25 Tahun 1997 dimaksud, dan Rancangan Undang-undang tersebut telah disampaikan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia melalui surat Presiden Republik Indonesia No. R.11/PU/V/2000;
- c. bahwa berhubung luasnya materi yang dicakup dalam Rancangan Undang-undang tersebut, pembahasan yang dilakukan antara Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia belum dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan c, serta agar tidak terjadi, kekosongan hukum, perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat

1. Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

**PERATURAN PEMERINTAH PENGGGANTI UNDANG-UNDANG TENTANG PERUBAHAN
ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 1998 TENTANG PERUBAHAN
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 25 TAHUN 1997 TENTANG
KETENAGAKERJAAN.**

Pasal I

Ketentuan Pasal 1 butir 1 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

- " 1. Ketentuan Pasal 199 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, diubah menjadi sebagai berikut:

Pasal 199

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2002."

Pasal II

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 25 September 2000
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
ABDURRAHMAN WAHID

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2000 NOMOR 167

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG
NOMOR 3 TAHUN 2000 TENTANG PERUBAHAN ATAS
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 1998 TENTANG
PERUBAHAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 25
TAHUN 1997 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

UMUM

Melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, mulai berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ditunda dari yang semula berlaku tanggal 1 Oktober 1998 menjadi mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2000.

Penundaan berlakunya undang-undang tersebut dimaksudkan untuk melakukan perubahan atau penyempurnaan terhadap Undang-undang 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan agar sesuai dan dapat mengakomodasi terhadap perkembangan politik, ekonomi, dan sosial yang telah melahirkan nilai-nilai baru dalam masyarakat.

Untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan tersebut, Pemerintah melalui Amanat Presiden nomor R.11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000 telah mengajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Rancangan Undang-undang tersebut telah dibahas dengan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sampai pada pembicaraan tingkat II pada tanggal 10 Juli 2000.

Mengingat keterbatasan waktu dan luasnya cakupan materi yang harus dibahas dengan cermat, berakibat pembahasan Rancangan Undang-undang tersebut belum dapat diselesaikan sebelum tanggal 1 Oktober 2000. Sementara itu, untuk menghasilkan undang-undang yang memenuhi harapan masyarakat diperlukan kecermatan dalam pembahasan di samping waktu yang memadai.

Oleh karena itu, agar tidak terjadi kekosongan hukum, Pemerintah memandang perlu untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang pada dasarnya mengubah ketentuan berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi 1 Oktober 2002.

PASAL DEMI PASAL

Pasal I

Cukup jelas

Pasal II

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4004