

JAMINAN HUKUM MOGOK KERJA DI INDONESIA

**M. Adzkar Arifian Nugroho
Muhammad Indra Lesmana
Dipo Suryo Wijoyo**

UNS Surakarta

ABSTRAK

Mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Hak mogok kerja ini jelas diatur dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas, ada batas dan ketentuan yang mengaturnya, yaitu dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Namun dalam beberapa kasus, masih sering terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan secara sah, namun dianggap melanggar peraturan yang berlaku karena tidak terpenuhinya syarat-syarat untuk melakukan mogok. Lalu apa kriteria agar mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh sehingga para pekerja/buruh dapat menggunakan haknya dan mendapatkan jaminan hukum.

Key Word: Mogok, Kriteria Mogok Sah dan Tidak Sah, Ketenagakerjaan.

Pendahuluan

Dewasa ini perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Akibat pengaruh globalisasi pula kemudian banyak perusahaan. Multi National Corporate (MNC's) serta Trans National Corporate (TNC's) masuk ke Indonesia karena negara ini memang terkenal sebagai negara yang menyediakan buruh murah. Akibat dari banyaknya MNC's/TNC's yang masuk ke Indonesia, maka persaingan antar perusahaan pun tidak dapat terelakan lagi. Perusahaan yang berada di Indonesia saling bersaing untuk dapat mengeluarkan produk yang dapat bersaing di pasar guna

mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

Di dalam sebuah perusahaan tersebut dikenal adanya pengusaha atau majikan serta pekerja atau buruh. Hubungan yang dimiliki antara majikan dengan buruh tidak sejajar dan sangat timpang, pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi dari buruh. Walaupun keduanya saling membutuhkan, disatu sisi pengusaha membutuhkan jasa dari para buruhnya dan disisi lain buruh mengharapakan upah dari pengusaha hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Sebelum melanjutkan ke permasalahan yang sering terjadi akibat ketimpangan antara posisi buruh dan pengusaha, perlu dilihat

terlebih dahulu definisi dari perusahaan, pengusaha serta buruh. Menurut undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial definisi perusahaan terdapat pada pasal 1 butir 7, yaitu;¹

- a. *Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

Sedangkan definisi pekerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 butir 9 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah:

*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*²

¹ pasal 1 butir 7 undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

² Pasal 1 butir 9, UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Serta pengertian dari pengusaha menurut undang-undang, yaitu ;³

Pengusaha adalah :

orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- a. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya;*
- b. *orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.*

Hubungan yang tidak setara antara buruh dengan pengusaha kemudian sering memicu timbulnya konflik atau *dispute*. Konflik ini sering terjadi akibat adanya perbedaan pendapat atau pemaknaan yang salah terkait hak kerja. Hak kerja memiliki cakupan yang sangat luas, tidak hanya bisa diartikan dengan hak untuk bekerja, namun mulai dari hak bebas memilih pekerjaan, hak atas kondisi kerja yang adil, hak atas jaminan sosial,

³ Pasal 1 butir 6 ayat a,b dan c, UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

hak untuk mogok, hak untuk berorganisasi, hak atas tawar menawar kolektif, hak atas kebebasan memilih pekerjaan, hak perlindungan dalam pekerjaan termasuk untuk tidak dipecat sewenang-wenang.⁴

Jika mencermati akhir-akhir ini, konflik yang sering terjadi antara buruh dengan pengusaha lebih disebabkan pada kesenjangan sosial, tidak terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja yang disebabkan tidak sesuainya gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan yang berpatokan pada Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), serta Upah Minimum Sektoral (UMS).

Permasalahan mengenai kenaikan upah merupakan masalah yang selalu muncul di dunia ketenagakerjaan. Tidak adilnya skala pengupahan dan tidak sesuainya upah dengan Kualitas Hidup Layak (KHL) merupakan permasalahan yang sering di utarakan oleh buruh. Upaya yang dilakukan oleh buruh untuk mendapatkan keadilan sering berakhir dengan mogok kerja. Hal tersebut terjadi karena tidak terjadinya kesepakatan antara pengusaha dengan buruh.

Mogok sebagai hak yang melekat pada buruh untuk berserikat dan berunding, hampir tidak pernah reda di Indonesia. Gerakan buruh sejak kemerdekaan Indonesia sampai dewasa ini tidak pernah surut dari berbagai macam pemogokan. Bahkan masa perjuangan kemerdekaan melawan pemerintah Kolonial Belanda diwarnai berbagai tindakan mogok. Pada waktu itu disamping terdapat pemogokan-pemogokan yang bertujuan untuk menuntut kenaikan upah, tunjangan hari raya, bonus, dan lain-lain, terdapat pula pemogokan yang tidak ada kaitannya dengan tuntutan kenaikan upah atau perbaikan syarat-syarat kerja lainnya.⁵

Mogok menjadi salah satu senjata terampuh buruh untuk menuntut perbaikan kondisi kehidupan para buruh. Berbagai mogok yang dilakukan buruh dari mogok satu pabrik sampai dengan mogok nasional, pemogokkan ekonomis sampai pemogokkan politik. Pemogokan yang dilakukan oleh pekerja tidak terlepas juga peran dari serikat buruh yang melakukan pengorganisasian dan penjelasan kepada setiap pekerja mulai tentang tujuan dari aksi pemogokan yang

⁴ Catatan Akhir Tahun (CATAHU), Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta) 2010. Hal 32

⁵ Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.71.

dilakukan, bahwa pemogokan adalah hak pekerja yang diatur dan dilindungi oleh undang-undang selama itu sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh undang-undang itu sendiri⁶

Namun mogok yang dilakukan oleh buruh dan sudah dijamin haknya oleh undang-undang sering berakhir dengan berbagai macam tindakan dari perusahaan mulai dari intimidasi dari pihak perusahaan, pemaksaan agar buruh yang mengikuti mogok keluar dari serikat pekerja atau lebih buruknya buruh yang melakukan mogok di PHK secara sepihak oleh pengusaha, walaupun mogok kerja yang dilakukan oleh buruh sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang menimpa 380 buruh PT Mekar Armada Jaya yang berada di magelang.⁷

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas, maka wajar kemudian banyak buruh yang mempertanyakan mengenai jaminan melakukan mogok kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia, serta kriteria mogok kerja

yang tidak sah serta akibatnya jika mogok dilakukan secara tidak sah.

PEMBAHASAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pertimbangan bahwa titik tolaknya adalah untuk menganalisis perbandingan bahan-bahan hukum mengenai mogok kerja di Indonesia. Metode pendekatannya adalah pendekatan undang-undang (*Statute approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*) pendekatan dilakukan dengan memperbandingkan antara kasus yang terjadi serta kesesuaiannya dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Bahan hukum untuk penelitian ini yang diperoleh melalui studi kepustakaan penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, selanjutnya dianalisis secara yuridis kualitatif yang bertumpukan pada penafsiran dan perbandingan, sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan hukum yang telah dirumuskan.

⁶ Budi Santoso, Pengaturan Mogok Kerja Dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2011

⁷ <http://www.tribunnews.com/regional/2014/03/22/gara-gara-mogok-kerja-380-buruh-di-magelang-kena-phk> diakses pada 22 januari 2015 pukul 16.30wib

1.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Jika berbicara mengenai mogok kerja, belum lengkap rasanya apabila belum mengutip pernyataan salah satu aktivis perburuhan berhaluan sosialis-demokrat Rosa Luxembourg. Dia pernah mengemukakan bahwa kekuatan kaum buruh adalah massa. Potensi terbesarnya yakni pemogokan. Gerakan nan diam, namun melumpuhkan.

Mogok dapat didefinisikan sebagai penghentian kerja secara kolektif (bersama-sama) dengan tujuan menekan pengusaha/pemerintah untuk memajukan kepentingan pekerja/buruh. Mogok memiliki dua fungsi penting. Fungsi pertama ialah sebagai sarana *mengungkapkan pendapat/pandangan* pekerja/buruh. Dalam artian ini, mogok adalah bentuk protes yang bersifat demokratis, sama halnya dengan hak melakukan demonstrasi atau mengungkap (kebebasan menyatakan) pendapat/pandangan melalui pers. Mogok dapat dipergunakan oleh pekerja/buruh untuk mengungkap ketidakpuasan, misalnya karena kondisi kerja yang buruk. Umumnya mogok

akan terjadi hanya jika sarana komunikasi lainnya dengan pengusaha gagal. Mogok bisa merupakan reaksi spontan dari para pekerja/buruh, misalnya dalam rangka memprotes pemutusan hubungan kerja yang tidak mereka sepakati. Mogok juga dapat diorganisasi oleh serikat pekerja/buruh, misalnya dalam rangka memprotes aturan kerja baru.

Fungsi kedua dari hak mogok ialah untuk mengembalikan atau memperoleh keseimbangan atau kesetaraan dalam posisi tawar antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kenyataan bahwa serikat pekerja/ buruh dapat bernegosiasi dengan pengusaha untuk dan atas nama buruh tidak serta merta berarti bahwa pekerja/buruh berada dalam posisi tawar setara dalam perundingan dengan pengusaha. Misalnya, dalam hal pengusaha terus menerus menentang desakan/tuntutan untuk menaikkan upah, ia dapat dengan mudah menang dengan cara secara konsisten menolak. Mogok dapat didayagunakan untuk mengakhiri situasi demikian. Pekerja/buruh dapat menunjukkan kesungguhan mereka dalam menuntut

kenaikan upah dan kesiapan mereka memperjuangkan hal itu. Apabila pengusaha menghendaki pekerja/buruh kembali bekerja, maka ia harus berunding lebih keras.

Sekalipun mogok dapat menimbulkan kerugian dan bahkan merugikan masyarakat umum, harus disadari bahwa hak mogok merupakan satu-satunya senjata yang dimiliki pekerja/buruh dalam hal terjadi konflik kepentingan dengan pengusaha/majikan. Tanpa senjata tersebut, pengusaha memiliki kekuasaan tidak terbatas untuk secara sepihak menentukan kondisi kerja. Hak mogok dapat memberikan kepada pekerja/buruh kekuatan untuk menyeimbangkan kekuatan/kekuasaan pengusaha. Pada tataran internasional, hak mogok diakui sebagai kelanjutan niscaya dari hak untuk berserikat dalam serikat pekerja/buruh. Secara umum harus dibedakan antara mogok karena situasi kerja dan mogok yang ditujukan pada persoalan-persoalan di luar situasi-kondisi kerja di perusahaan, misalnya mogok politik terhadap pemerintah yang berkuasa. Alasan pembenaran bagi mogok politik (*political strike*) kiranya lebih

kontroversial. Meskipun demikian, dalam hal pemberontakan melawan penguasa lalim yang melanggar hak asasi manusia, dapat dibayangkan bahwa mogok umum demikian dapat dibenarkan. Lagipula, kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan akan berpengaruh terhadap negosiasi dalam perumusan kesepakatan kerja bersama, satu dan lain karena mengubah peta kekuatan dan posisi tawar para pihak. Ini pula dapat menjadi alasan untuk mendukung mogok terhadap kebijakan pemerintah tersebut, sekalipun tidak secara langsung tertuju atau berpengaruh terhadap pekerja/buruh orang perorang. Mogok demikian biasanya terwujud dalam bentuk pemogokan masal singkat, misalnya dalam bentuk pertemuan buruh secara masal.

Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (Konvensi ILO Kebebasan Berserikat). Mogok merupakan hak dasar dari buruh/pekerja yang diakui hampir di seluruh dunia sebagai

salah satu cara utama bagi para buruh/pekerja atau Serikat Pekerja untuk dapat membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka, demikian pula bagi pengusaha/organisasi pengusaha.

Oleh karena itu, mogok kerja sebagai upaya buruh/pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja harus tetap dipelihara agar seluruh tatanan pengusaha dan kelembagaan baik supra struktur maupun infra struktur tetap terbebas dari penyimpangan atau pelanggaran hukum yang bertentangan dengan maksud, tujuan, arah dari proses keterbukaan dalam pembentukan dan penegakkan hukum sehingga tidak menciptakan disintegrasi antara pengusaha dengan buruh/pekerja, tetapi justru harus dapat menciptakan rasa aman dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan demikian, mogok harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sejalan dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip hukum internasional sebagaimana tercantum dalam Pasal 29 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang antara lain menetapkan sebagai berikut:

1. Setiap orang memiliki kewajiban terhadap masyarakat yang memungkinkan pengembangan kepribadiannya secara bebas dan penuh;
2. Dalam pelaksanaan hak dan kebebasannya, setiap orang harus tunduk semata-mata pada pembatasan yang ditentukan oleh undang-undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan dan penghargaan terhadap hak serta kebebasan orang lain, dan untuk memenuhi syarat-syarat yang adil bagi moralitas, ketertiban, serta kesejahteraan umum dalam suatu masyarakat yang demokratis;
3. Hak dan kebebasan ini sama sekali tidak boleh dijalankan secara bertentangan dengan tujuan dan asas Perserikatan Bangsa-Bangsa.
Bertitik tolak dari perkembangan hukum, baik yang dilihat dari sisi kepentingan nasional maupun dari sisi kepentingan buruh/pekerja dan pengusaha, maka dalam melakukan mogok kerja hendaknya berlandaskan asas-asas sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum (UU Kemerdekaan Berpendapat), yaitu: asas keseimbangan antara

hak dan kewajiban, asas musyawarah dan mufakat, asas kepastian hukum dan keadilan, asas proporsionalitas, dan asas manfaat. Berlandaskan atas kelima asas tersebut, maka pelaksanaan mogok kerja diharapkan dapat mencapai tujuan dan dapat mewujudkan kebebasan yang bertanggung jawab sebagai salah satu hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Dengan demikian, setiap dilakukan mogok kerja tidak akan menciptakan suasana yang meresahkan masyarakat.

Mogok kerja yang dilakukan oleh kelompok pekerja/buruh, diatur secara tersendiri dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Beberapa jaminan mengenai mogok kerja disebutkan dalam beberapa ketentuan berikut;

Pasal 137 UU

Ketenagakerjaan

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

Pasal 138 UU

Ketenagakerjaan

(1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak

pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

(2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139 UU

Ketenagakerjaan

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Mogok kerja bukanlah hak mutlak tanpa batas. Hak mogok dapat dibatasi baik waktu maupun tempatnya. Dalam UU Ketenagakerjaan memang tidak ada pengaturan mengenai waktu sedangkan mengenai tempat diatur secara limitatif apabila buruh/pekerja melakukan mogok kerja. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh para buruh/pekerja jika hendak melakukan mogok kerja agar mogok kerja dapat dikatakan sah menurut hukum. Jika mogok kerja dilakukan dengan sah

maka buruh/pekerja akan menerima haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

KRITERIA MOGOK KERJA YANG SAH DAN TIDAK SAH

Mogok kerja diatur dalam Pasal 137 s.d. Pasal 145 UU Ketenagakerjaan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan apabila pekerja/buruh akan melakukan mogok kerja. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengertian gagalnya perundingan dalam pasal tersebut yaitu tidak tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu/*dead lock*.

Mogok kerja merupakan salah satu alternatif yang ditawarkan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 di samping diselesaikan melalui undang-undang yaitu UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial. Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan di luar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilakukan melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase. Mogok kerja dinyatakan sah apabila:

a. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain (*vide* Pasal 139 UU Ketenagakerjaan).

Pengertian perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia dijelaskan dalam Penjelasan undang-undang tersebut secara limitatif yaitu rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan

pengontrol lalu lintas laut. Sedangkan pengertian pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka Pasal 139 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku terhadap pekerja/buruh di stasiun kereta api, terminal angkutan darat, dan obyek-obyek vital nasional, karena penyebutan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur secara limitatif. Masalah kapan mogok kerja tidak boleh dilakukan, juga tidak diatur. Jika dibandingkan dengan UU Pendapat di Muka Umum, Pasal 139 UU Ketenagakerjaan masih banyak lubang-lubang yang harus ditutup. Dalam Pasal 9 ayat (2a) UU Kemerdekaan Berpendapat dinyatakan bahwa penyampaian pendapat di muka umum tidak boleh dilakukan pada hari besar nasional. Ketentuan Pasal 139 UU Ketenagakerjaan ini juga hanya menentukan agar mogok kerja menjadi sah harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak

mengganggu ketertiban umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. Seandainya telah diatur sedemikian rupa tetapi masih juga terjadi gangguan terhadap ketertiban umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain maka hal demikian tidak menjadikan mogok kerja menjadi tidak sah.

Oleh karena itu, menurut hemat kami agar pelaksanaan mogok kerja dapat berjalan dengan lancar perlu pemberitahuan dan kordinasi dengan polisi sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU Kemerdekaan Berpendapat yang menyatakan bahwa setelah menerima surat pemberitahuan Polisi wajib:

- 1) Berkordinasi dengan penanggung jawab penyampaian pendapat di muka umum;
- 2) Berkordinasi dengan pimpinan instansi/lembaga yang akan menjadi tujuan penyampaian pendapat;
- 3) Mempersiapkan pengamanan tempat. Jika mogok kerja dilakukan dengan berkordinasi dengan polisi, maka keadaan tertib dan damai tentu akan terwujud, sebab mogok kerja tidak akan mengganngu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik

- perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.
- b. Sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat: (1) waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, (2) tempat mogok kerja, (3) alasan dan sebab-sebab mengapa melakukan mogok kerja, dan (4) tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja (*vide* Pasal 140 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).

Instansi ketenagakerjaan dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja, memberikan tanda terima. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkan dengan para pihak yang berselisih.

Perundingan yang menghasilkan kesepakatan, dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Ketentuan ini dapat diartikan bahwa terhadap mogok kerja yang tidak diberitahukan sebelumnya kepada instansi Depnaker dan kepada pengusaha, dapat memberi peluang kepada siapa pun untuk menghalang-halangi pekerja dan serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja.

Pengusaha, terhadap pekerja/buruh yang mogok kerja yang dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dulu, dilarang untuk:

- 1) mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja lain dari luar perusahaan;
- 2) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Untuk menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara melarang para pekerja yang

mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau bila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan. Perundingan yang menghasilkan kesepakatan, dilakukan bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Akan tetapi, jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pegawai dari instansi ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Jika di tempat ini pengusaha dan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Mengenai akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat

Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah (Kepmen Mogok Tidak Sah). Menurut Keputusan Menteri tersebut bahwa mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Nomor 13 tahun 2003.

Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja yang tidak sah dilakukan oleh pengusaha dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu tujuh hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pengertian pemanggilan secara patut tidak dijelaskan dalam Keputusan Menteri, sebagai rujukan kita dapat membaca dalam Pasal 145 dan Pasal 146 UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHAP

yang menyatakan bahwa penerimaan surat panggilan oleh terdakwa sendiri atau pun orang lain, dilakukan dengan tanda penerimaan, yang sudah diterima oleh yang bersangkutan selambat-lambatnya tiga hari sebelum sidang dimulai yang memuat tanggal, hari, jam, dan untuk perkara apa ia dipanggil. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan dimaksud dianggap mengundurkan diri. Apabila dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Menyusun strategi dalam melakukan pemogokan sangat situasional, artinya strategi diantara perusahaan yang satu dengan yang lain mempunyai kondisi yang berbeda termasuk kekuatan yang dimiliki serikat buruh. Mogok kerja merupakan alat tawar bagi para buruh, untuk melawan kesewenang-wenangan perusahaan, tujuannya untuk menghentikan proses produksi. Jika perusahaan tidak melakukan produksi, maka perusahaan akan merugi, tentu perusahaan tidak akan mau merugi, disinilah letak pentingnya mogok, untuk

mempengaruhi dan memaksa perusahaan untuk memenuhi tuntutan para buruh.

Kesimpulan dan Saran

Mogok kerja merupakan hal yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan nasional maupun peraturan internasional. Mogok kerja harus dilaksanakan sebagai upaya terakhir dan dilakukan secara damai dengan tidak melakukan perusakan terhadap fasilitas-fasilitas umum maupun fasilitas perusahaan.

Apabila buruh telah melakukan persyaratan untuk melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti pemberitahuan mogok dan lainnya, maka mogok yang dilakukan dapat dikategorikan sebagai mogok yang sah. Permasalahannya adalah mogok dilakukan akibat dari gagalnya perundingan, maka penting untuk membuat risalah perundingan agar dapat diketahui bahwa perundingan yang dilakukan berakhir dengan *dead lock* dan buruh mengambil sikap dengan melakukan mogok kerja.

Saran

Berdasarkan uraian dari penulis diatas, maka penulis memberikan saran

1. Pemerintah sebagai pemangku kebijakan seharusnya lebih tanggap lagi terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Pemerintah seharusnya mengambil posisi untuk menyetarakan ketimpangan antara buruh dengan pengusaha. Pemerintah harus sadar bahwa buruh merupakan aspek yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan, sehingga pemerintah juga harus memberikan jaminan hukum.
2. Dinas tenaga kerja sebagai lembaga yang diberi tanggung jawab oleh pemerintah untuk menjadi ujung tombak dalam menyelesaikan permasalahan tenaga kerja seharusnya aktif untuk melakukan pengawasan terhadap pengusaha yang nakal
3. Pengusaha seharusnya tidak berlaku semena-mena mengingat bahwa pengusaha juga membutuhkan buruh untuk membantu proses produksinya. Pengusaha seharusnya mau untuk duduk bersama dengan para buruh untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan melepaskan segala kepentingannya.
4. Buruh melakukan pendidikan aktif melalui serikat pekerja agar para buruh mengerti akan perturan ketenagakerjaan yang ada. Serta memperkuat serikat kerja, karena serikat pekerja merupakan wadah yang dapat memperkuat posisi buruh dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Uwiyono, 2001. Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana. Jakarta
- Catatan Akhir Tahun (CATAHU). 2010. Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta). Jakarta
- Budi Santoso. 2011. Pengaturan Mogok Kerja Dalam Perspektif Hukum Indonesia

dan Malaysia, Fakultas
Hukum Universitas
Brawijaya. Malang

Undang-Undang No 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 2 Tahun 2004
tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan
Industrial

<http://www.tribunnews.com/regional/2014/03/22/gara-gara-mogok-kerja-380-buruh-di-magelang-kena-phk-diakses-pada-22-januari2015> pukul 16.30wib