

KESEIMBANGAN HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DAN PENGUSAHA DALAM MOGOK KERJA*

Ari Hernawan**

Bagian Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
Jalan Sosio Justicia Nomor 1, Bulaksumur, Sleman, D.I. Yogyakarta 55281

Abstract

This juridical-normative research was conducted on the basis of secondary data as its primary source. We analysed the data using qualitative method and present our findings in a descriptive discussion. This research studies the balance of rights and obligations of workers and employers by analyzing Act Number 13 of 2004 on Manpower. In the same regulation, it was found that there was no balance in the rights of workers and employers in situation of a labour strike. The provisions in the regulation hinders strikes to be legally initiated, this is seen from the imbalance in strike and lock out provisions where procedures to initiate a strike is made to be more difficult.

Keyword: *balance, rights and obligations, labour strike*

Intisari

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, mendasarkan pada data sekunder sebagai sumber data utama. Data yang diperoleh dari penelitian dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian yang bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan bagaimanakah perimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dari segi teks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan yang didapatkan bahwa memang ada ketidakseimbangan hak pekerja dan pengusaha dalam ketentuan mogok kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terdapat ketentuan yang dapat menyulitkan mogok berlangsung secara sah, ketidakseimbangan juga terlihat jika ketentuan mogok kerja dibandingkan dengan ketentuan lock out yang merupakan hak dasar pengusaha.

Kata Kunci: keseimbangan, hak dan kewajiban, mogok kerja.

Pokok Muatan

A. Latar Belakang Masalah	419
B. Metode Penelitian	419
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan	420
1. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Peng-usaha dalam Ketentuan Mogok Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	420
2. Ketidakseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja Menurut Teks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	421
D. Kesimpulan	429

* Hasil Penelitian Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Tahun 2010.

** Alamat korespondensi: ari.hernawan@rocketmail.com.

A. Latar Belakang Masalah

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak hak, sedang di pihak lain kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak.

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.¹ Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.²

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.³

Hukum hanya mempunyai arti yang pasif jika tidak dapat diterapkan terhadap peristiwa konkrit. Konkretisasi hukum menjadi hak dan kewajiban itu terjadi dengan perantara peristiwa hukum. Untuk terjadinya hak dan kewajiban diperlukan terjadinya suatu peristiwa yang oleh hukum dihubungkan sebagai akibat. Peristiwa yang mempunyai akibat hukum adalah peristiwa hukum.

Sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum, pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja penting untuk mendapatkan perhatian. Perimbangan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam mogok kerja penting dicermati karena sekalipun hubungan pekerja dan pengusaha

merupakan hubungan ketergantungan, tetapi hubungan ketergantungan tersebut senantiasa berat sebelah.

Di tengah minimnya akses pekerja terhadap sumber daya, mogok merupakan senjata pamungkas tatkala harus menghadapi kekuatan di luar diri para pekerja. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha memerlukan alat untuk menyeimbangkan posisi tersebut. Mogok merupakan alat bagi pekerja untuk menyeimbangkan posisi tawarnya yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Dengan demikian hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja sebaiknya tidak dibuat sedemikian rupa sehingga menyebabkan hak mogok yang merupakan penyeimbang posisi tawar bagi pekerja menjadi sulit dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimanakah perimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dari segi teks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat yuridis normatif. Dikatakan yuridis normatif karena berbagai asas dan ketentuan hukum diteliti untuk mengetahui keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian mendasarkan pada data sekunder sebagai sumber data utama. Penelitian dilakukan dengan cara studi dokumen melalui penelitian kepustakaan. Dokumen yang diteliti merupakan bahan hukum, baik yang bersifat primer, sekunder maupun tersier.

Data yang diperoleh dari penelitian dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk uraian yang bersifat deskriptif.

¹ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*; Liberty, Yogyakarta, hlm. 41-43.

² Hans Kelsen (Raisul Muttaqien), 2006, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung hlm. 132-133.

³ Sudikno Mertokusumo, *Loc.cit.*

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Ketentuan Mogok Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mogok adalah suatu peristiwa hukum karena mempunyai akibat hukum. Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mogok secara eksplisit disebut sebagai hak pekerja. Dalam melaksanakan hak mogok pekerja juga dibebani dengan kewajiban-kewajiban. Sebaliknya, dalam ketentuan mogok kerja juga diatur mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagai pihak yang dikenai tindakan mogok. Kewajiban dan hak pekerja dan pengusaha dalam ketentuan mogok kerja tersebut diberikan sebelum mogok kerja berlangsung maupun saat mogok kerja berlangsung.

Beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja yang akan melakukan mogok menurut ketentuan mogok kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat tentang rencana mogok kerja sekurang-kurangnya dalam waktu 7 tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - 2) Tempat mogok kerja;
 - 3) Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
 - 4) Tanda tangan ketua dan sekretaris atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat buruh/serikat pekerja sebagai penanggung jawab pemogokan. Dalam hal mogok kerja dilaksanakan oleh bukan anggota serikat pekerja, maka ditandatangani oleh pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan atau penanggung jawab mogok kerja.
- b) Melakukan perundingan sebelumnya dengan pengusaha. Pekerja bersama-sama dengan pengusaha wajib merundingkan

mengenai pokok masalah yang menjadi penyebab mogok kerja;

- c) Membuat Perjanjian Bersama bersama-sama dengan pengusaha serta pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (sebagai saksi) apabila terjadi kesepakatan;
- d) Berunding dengan pengusaha mengenai akan diteruskan atau dihentikannya mogok kerja apabila tidak terjadi kesepakatan.

Kewajiban pengusaha sebelum mogok kerja berlangsung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Wajib memberikan tanda terima atas surat pemberitahuan mogok kerja yang dilayangkan oleh pekerja/serikat pekerja yang akan mogok kerja (Pasal 141 ayat (1)).
- b) Berunding dengan pihak pekerja untuk menyelesaikan masalah (Pasal 141 ayat (2)).
- c) Membuat Perjanjian Bersama dengan pekerja serta pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (sebagai saksi) apabila terjadi kesepakatan.
- d) Berunding dengan pekerja mengenai akan diteruskan atau dihentikannya rencana mogok kerja apabila tidak terjadi kesepakatan

Selama mogok kerja berlangsung, pekerja juga dibebani beberapa kewajiban, yaitu:

- a) Pemogokan harus dilaksanakan secara sah, tertib dan damai (Pasal 137);
- b) Harus dilakukan perundingan sebelumnya tetapi gagal (Pasal 137);
- c) Apabila mengajak pekerja lain untuk mogok dilakukan dengan tidak melanggar hukum, dengan catatan yang diajak dapat menolak ajakan tersebut (Pasal 138);
- d) Mogok di perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia tidak boleh mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain (Pasal 139).

Pengusaha selama mogok berlangsung juga dibebani dengan beberapa kewajiban sebagai

berikut:

- a) Tidak boleh menghalang-halangi pekerja yang mogok secara sah, tertib dan damai (143 ayat (1)).
- b) Tidak boleh melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja dan atau pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok secara sah, tertib dan damai sesuai peraturan perundangan yang berlaku (143 ayat (2)).
- c) Dilarang mengganti buruh/pekerja yang mogok dengan pekerja lain dari luar perusahaan atau memberi sanksi atau tindakan balasan apapun kepada pekerja/pengurus serikat pekerja selama dan sesudah mogok kerja (Pasal 144).
- d) Tetap wajib memberikan upah pada buruh/pekerja yang mogok secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar pengusaha (Pasal 145).

Kewajiban pekerja di atas merupakan hak pengusaha dan sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. Selain hal-hal di atas, kepada pengusaha juga diberikan beberapa hak yaitu:

- a) Apabila rencana mogok kerja tidak diberitahukan sebelumnya maka pengusaha dapat mengambil tindakan sementara untuk menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan dengan cara melarang pekerja yang mogok berada di lokasi proses produksi bahkan jika perlu melarang pekerja yang mogok berada di lokasi perusahaan (Pasal 140 ayat(4)).
- b) Melakukan *lock out* atau penutupan perusahaan sebagai hak dasar pengusaha untuk menolak seluruh atau sebagian pekerja untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan, dengan catatan, bukan sebagai tindakan balasan sehubungan dengan tuntutan normatif dari pekerja dan harus dilakukan sesuai ketentuan hukum yang berlaku (Pasal 146). Penutupan perusahaan ini dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia. Pasal 147 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan secara limitatif perusahaan dimaksud yaitu meliputi rumah sakit,

pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, serta pengolahan minyak dan gas bumi. Sama halnya dengan mogok kerja, dalam melakukan *lock out* pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat pekerja serta instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 hari kerja sebelum *lock out* dilaksanakan (Pasal 148 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya memuat waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri *lock out* serta alasan dan sebab-sebab melakukan *lock out* disamping harus ditandatangani oleh pengusaha dan atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Pemberitahuan tersebut tidak diperlukan apabila pekerja/serikat pekerja melanggar prosedur mogok kerja dan melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau peraturan perundangan yang berlaku (Pasal 149 ayat (6)).

2. Ketidakseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja Menurut Teks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mogok kerja menurut Pasal 1 butir 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Lebih lanjut, definisi tersebut dilengkapi oleh Pasal 137 dalam undang-undang yang sama, yang menyebutkan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Dari definisi mogok kerja menurut Pasal 1 butir 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikaitkan dengan Pasal 137 undang-undang tersebut, ada lima

unsur yang harus dipenuhi untuk dapat dikatakan mogok kerja.

Pertama, mogok kerja adalah tindakan pekerja dan serikat pekerja. Sebuah tindakan baru dapat disebut sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja. Jika dilakukan oleh bukan pekerja atau serikat pekerja seperti misalnya dilakukan oleh mahasiswa, walaupun aksinya untuk memperbaiki ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan atau memperbaiki kondisi ketenagakerjaan tidak dapat disebut mogok kerja.

Ketentuan bahwa mogok kerja hanya dapat dilakukan oleh pekerja dan atau oleh serikat pekerja, dapat diartikan tidak ada keharusan bahwa mogok harus melibatkan serikat pekerja sebagai koordinator mogok kerja. Hadir tidaknya serikat pekerja dalam mogok kerja tidak menentukan sah tidaknya mogok kerja di Indonesia. Ketentuan tersebut mengisyaratkan bahwa tidak ada kewajiban untuk melibatkan serikat pekerja dalam mogok kerja.

Ketentuan tidak adanya keharusan serikat pekerja sebagai koordinator pemogokan nampaknya diselaraskan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan bahwa menjadi dan atau mendirikan serikat pekerja adalah hak pekerja dan bukan kewajiban pekerja. Realitanya juga tidak di semua perusahaan telah dibentuk dan berdiri serikat pekerja.

Ketentuan tersebut pada satu sisi dapat membuat pekerja tidak terangsang untuk mendirikan, masuk, atau menjadi anggota serikat pekerja, padahal jika dapat dioptimalkan fungsinya, keberadaan serikat pekerja dapat memperkuat posisi tawar pekerja dalam perundingan kolektif seperti mogok kerja. Di samping itu standar perburuhan hanya dapat dilaksanakan secara memadai di negara-negara yang memiliki serikat pekerja yang kuat. Minimalisasi eksistensi serikat pekerja seperti itu dapat mengkooptasi gerakan atau aksi-aksi riil pekerja seperti mogok kerja.

Ketentuan bahwa mogok kerja hanya dapat dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja tersebut juga menimbulkan permasalahan apabila mogok kerja mendapat dukungan dari kelompok di luar pekerja. Sulit dimungkiri bahwa dalam praktek aksi riil berbasis massa seperti mogok kerja rawan intervensi. Pasal 26 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara eksplisit juga menegaskan bahwa Serikat Pekerja hanya bisa berafiliasi atau melakukan kerja sama dengan Serikat Pekerja yang lain.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, di mana posisi tawar pekerja terhadap pengusaha masih lemah sebenarnya yang dibutuhkan pekerja bukan hanya kerja sama dengan sesama serikat pekerja. Untuk meningkatkan posisi tawarnya, pekerja juga perlu menjalin *linkage* dengan kekuatan di luar pekerja.

Dengan adanya ketentuan yang bersifat membatasi pekerja untuk menjalin kerja sama dengan komponen atau kelompok masyarakat di luar pekerja tersebut, maka mogok kerja yang rawan intervensi menjadi mudah dipatahkan dengan alasan tidak murni dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja. Padahal dalam praktek, tidak jarang mogok kerja yang dilakukan pekerja ditanggung pihak lain, tanpa mengkomunikasikan terlebih dahulu hal tersebut dengan pekerja yang mogok. Jika hal seperti itu terjadi tentu tidak adil jika pekerja yang mogok dan murni ingin memperjuangkan hak dan atau kepentingannya, yang harus menerima imbasnya.

Kedua, mogok kerja harus direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama. Maksud dari "bersama-sama" adalah bahwa pemogokan melibatkan lebih dari satu pekerja. Jika hanya satu orang pekerja saja maka tidak dapat disebut mogok. Sebaliknya meski hanya ada dua pekerja yang mogok, maka dapat disebut mogok, walaupun misalnya ada seratus pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Ini artinya, jika hanya seorang pekerja saja yang melakukan mogok kerja tidak akan memperoleh perlindungan hukum, padahal

secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa mogok adalah hak setiap pekerja, bukan hak sekelompok pekerja.

Selain itu kata “bersama-sama” juga dapat diartikan untuk memberi kesempatan pada pekerja yang belum bergabung dalam serikat pekerja karena ada kemungkinan dalam suatu perusahaan belum terbentuk serikat pekerja. Jadi kata “bersama-sama” bisa berarti pekerja secara pribadi bersama sama melaksanakan mogok kerja maupun mogok yang dikoordinir oleh serikat pekerja.

Di beberapa negara kata “bersama-sama” diartikan bahwa mogok kerja harus didahului dengan pemungutan suara yang disetujui oleh sejumlah kuorum tertentu misalnya harus disetujui oleh 2/3 anggota serikat pekerja seperti di Malaysia. Di Indonesia tidak ada kewajiban bagi pekerja untuk melakukan pemungutan suara sebelum melakukan pemogokan sehingga syarat pemungutan suara dan berapa persentase dari hasil pemungutan suara yang menyetujui untuk mogok kerja tidak menentukan sah tidaknya mogok kerja.

Pelaksanaan hak mogok dengan harus terlebih dahulu melalu proses pemungutan suara ini mempunyai nilai positif yaitu jika rencana mogok didukung oleh mayoritas suara pekerja, maka terdapat indikasi bahwa di perusahaan yang bersangkutan telah terjadi kemacetan komunikasi yang serius antara pekerja dengan pengusaha. Di samping itu pemogokan tidak hanya menjadi kehendak pimpinan serikat bekerja yang ada kalanya mempunyai tujuan lain yang belum tentu disetujui oleh mayoritas pekerja.⁴

Di sisi lain, menurut hemat penulis, persyaratan keputusan mogok harus berdasarkan jumlah persentase tertentu dari pekerja, di samping memiliki kelebihan, pada satu sisi juga akan menyulitkan di perusahaan-perusahaan besar, di mana serikat pekerja memiliki banyak anggota

dan meliputi area yang luas. Hal tersebut juga akan menyulitkan dalam pelaksanaannya jika di dalam satu perusahaan ada lebih dari satu serikat pekerja atau dalam satu perusahaan tidak semua pekerja menjadi anggota serikat pekerja. Hal-hal tersebut dapat mengganggu pelaksanaan hak mogok.

Ketiga, mogok kerja dimaksudkan untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Jika ada pekerja yang menuntut kenaikan upah namun tindakan mereka itu tidak menyebabkan pekerjaan menjadi terhenti atau menjadi lebih lambat, maka tindakan tersebut tidak dapat disebut sebagai mogok karena tujuan mogok adalah untuk memaksa pengusaha mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja/serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat pengusaha merasakan akibat dari proses produksi yang berhenti atau melambat.

Adanya unsur kata “memperlambat” dalam pengertian mogok kerja menunjukkan bahwa pengertian mogok kerja diperluas tidak hanya sekedar menghentikan pekerjaan seperti definisi mogok kerja dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dimengerti karena mogok merupakan hak kaum pekerja sebagai alat penyeimbang dalam hubungan hukum yang timpang yang mewarnai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Mogok sebagai tindakan menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan dapat diartikan sebagai hak pekerja untuk melindungi hak dan kepentingan dasarnya. Mogok adalah senjata pekerja untuk menekan pengusaha agar hak dan kepentingannya terjamin.

Di sisi lain kehadiran unsur kata “memperlambat” dalam pengertian mogok kerja dapat berpotensi merugikan pekerja apabila dikaitkan dengan asas *no work no pay*, di mana jika pekerja tidak bekerja, maka upah tidak dibayar. Menurut hemat penulis, memperlambat dan menghentikan

⁴ Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 158.

adalah dua terminologi yang berbeda meskipun dalam konteks mogok kerja maksudnya sama yaitu untuk menekan pengusaha agar menjamin dan memberikan hak dan kepentingan pekerja. Kata memperlambat berarti pekerja masih memberikan kontribusi pada perusahaan sekalipun tidak optimal sehingga tidak adil jika pekerja yang mogok dengan cara memperlambat pekerjaan harus kehilangan upah karena aksi mogok mereka meskipun itu dilakukan secara tidak sah.

Keempat, mogok dilaksanakan secara sah, tertib dan damai. Ketentuan ini menggarisbawahi bahwa setiap pemogokan yang terjadi harus dilakukan secara sah, tertib dan damai. Maksud “secara sah” adalah bahwa mogok itu harus mengikuti tata cara syarat prosedural yang ditentukan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimuat dalam Pasal 140.

Pasal 140 ayat (1) menentukan bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok dilaksanakan, pekerja/serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pekerja/serikat pekerja wajib membuat satu surat pernyataan mogok untuk kemudian disampaikan kepada pengusaha yang bersangkutan dan dinas tenaga kerja setempat. Menurut Pasal 140 ayat (2), ada empat komponen yang wajib menjadi isi surat itu, yaitu:

- a) Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b) Tempat mogok kerja;
- c) Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d) Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggung jawab mogok kerja. Jika dalam perusahaan belum terdapat serikat pekerja, maka surat tersebut ditandatangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok.

Dinas tenaga kerja setempat dan pihak pengusaha yang menerima surat pemberitahuan

mogok tersebut wajib memberikan tanda terima. Setelah pekerja/serikat pekerja yang akan mogok menerima tanda terima tersebut baru boleh dilakukan mogok kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila semua prosedur administratif tersebut telah terpenuhi maka pemogokan dianggap sah. Apabila tidak memenuhi prosedur administrasi disebut sebagai pemogokan tidak sah.

Pasal 142 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyebutkan bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok tidak sah. Ini artinya mogok kerja tidak sah dapat terjadi karena mogok tersebut tidak mengikuti tata cara dan syarat prosedur seperti yang diatur dalam Pasal 140 atau yang tidak memenuhi Pasal 139 yaitu mogok yang dilakukan oleh kelompok pekerja tertentu yaitu pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Menurut hemat penulis kemungkinan kecil bagi pekerja atau serikat pekerja yang mogok kerja untuk dapat memenuhi prosedur tersebut. Prosedur mogok kerja yang sudah diakomodasikan dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut sangat berat untuk dilaksanakan pekerja. Ketentuan mengenai prosedur mogok kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat membatasi ruang gerak pekerja untuk mogok sehingga hak mogok menjadi sulit dilaksanakan secara sah, padahal mogok adalah hak dasar pekerja dan organisasi pekerja yang seharusnya dipermudah untuk pelaksanaannya.

Dalam surat pemberitahuan mogok kerja, sebagai contoh, pekerja harus mencantumkan kapan mogok akan diawali dan diakhiri (harus tercantum hari, tanggal dan jam pemogokan). Hal ini sulit dipenuhi karena pekerja atau serikat

pekerja yang mogok sulit memastikan kapan mogok berakhir karena bergantung banyak pada beberapa hal seperti misalnya hasil perundingan dengan pengusaha. Ketentuan yang menyebutkan mogok kerja harus mencantumkan lokasi mogok juga sulit dipenuhi dalam praktek. Ketika serikat pekerja atau pekerja yang mogok sudah menetapkan mogok, umumnya lokasi mogok adalah lingkungan perusahaan. Realitanya banyak lokasi mogok yang kemudian bergeser dari rencana semula menjadi di luar lingkungan perusahaan.

Menurut hemat peneliti memang sulit membatasi ruang gerak mogok hanya dalam lingkungan perusahaan. Ketika tuntutan pekerja yang mogok tidak dipenuhi pengusaha, biasanya pekerja akan menyalurkan aspirasi atau tuntutannya ke institusi atau lembaga yang dipandang akan mau mendengarkan tuntutan mereka misalnya ke DPR, Komnas HAM, DPRD atau institusi lain seperti yang selama ini terjadi dalam praktek.

Tindakan mogok baru dapat dilaksanakan jika pekerja atau serikat pekerja yang akan mogok menerima surat tanda pemberitahuan dari pengusaha dan dinas tenaga kerja setempat. Dalam pelaksanaannya, dinas tenaga kerja setempat memiliki kewenangan untuk menunda pelaksanaan mogok kerja. Penundaan juga dilakukan jika dalam praktek pekerja sudah melakukan mogok lebih dahulu. Dalam praktek ternyata penundaan tersebut tanpa batas waktu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya tidak terdapat ketentuan yang mengatur sanksi hukum terhadap pengusaha dan dinas tenaga kerja yang tidak mau memberikan surat tanda penerimaan pemberitahuan mogok kerja kepada pekerja/serikat pekerja yang bermaksud mengadakan pemogokan secara sah.

Berdasarkan prosedur yang harus dilalui oleh pekerja yang akan mogok tersebut, menyebabkan tidak ada satupun mogok di Indonesia memenuhi ketentuan yang mengatur prosedur mogok kerja sehingga jika dilihat dari mekanisme yang diatur

dalam undang-undang ini pada dasarnya tidak ada mogok yang sah menurut hukum karena prosedurnya tidak dipenuhi.

Mogok kerja yang dilaksanakan secara sah, tertib dan damai tidak dapat dihalang-halangi oleh siapapun. Pasal 143 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai.

Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan hal tersebut dengan mengatakan bahwa pengusaha dilarang mengganti pekerja yang mogok kerja secara sah, tertib dan damai dengan pekerja lain dari luar perusahaan. Pengusaha juga dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja yang mogok sesudah dan selama melakukan mogok kerja. Kepada pekerja yang mogok secara sah tetap diberikan upah.

Ketentuan di atas menimbulkan kritisi, karena dapat diartikan kalau mogok kerja tidak sah, tidak tertib dan tidak damai kepada pelakunya dapat ditangkap, ditahan dan pengusaha dapat mengganti pekerja yang mogok dengan pekerja lain dari luar perusahaan atau bahkan dapat melakukan tindakan balasan terhadap pekerja yang mogok dan tidak perlu membayar upahnya.

Di sini terlihat bahwa negara berkehendak melepaskan tanggung jawab dalam masalah hubungan industrial dan menyerahkan sepenuhnya kepada pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan konflik dalam bentuk mogok. Lepasnya tanggung jawab negara terlihat dari tidak adanya perlindungan negara terhadap pelaku mogok yang tidak sah. Padahal tidak sahnya mogok kerja bukan tidak mungkin karena sistem yang ada sulit untuk melakukan mogok secara sah, bukan karena pekerja tidak mau mogok secara sah.

Ketentuan mengenai pelaksanaan mogok kerja yang tidak boleh mengganggu ketertiban

umum juga menurut hemat peneliti sulit dilaksanakan. Hal ini justru bisa menjadi stigma negatif terhadap mogok kerja, karena sebenarnya tidak ada mogok yang tidak menimbulkan kerugian atau gangguan. Maksudnya ketika pekerja atau serikat pekerja melancarkan mogok maka secara tidak langsung akan mempengaruhi jalannya roda kehidupan masyarakat lain, misalnya jalan menjadi macet karena aksi pekerja menutup sebagian jalan atau transportasi menjadi sulit ketika supir angkutan mogok atau produksi barang menjadi terhambat. Ini akhirnya akan menurunkan kredibilitas kegiatan mogok pekerja di mata masyarakat umum.

Kelima, mogok sebagai akibat gagalnya perundingan. Ketentuan ini menekankan bahwa mogok hanya boleh dilakukan sebagai akibat dari dua situasi, yaitu: a) apabila telah dilakukan upaya-upaya perundingan lebih dahulu namun gagal menjadi kesepakatan; atau b) apabila pihak pengusaha menolak diajak untuk berunding.

Jadi jika belum ada perundingan atau belum pernah mengajak pengusaha untuk berunding, maka tidak boleh ada pemogokan. Serikat pekerja atau pekerja yang akan mogok harus berunding dahulu dengan pengusaha dan baru boleh menjalankan pemogokan apabila perundingan itu gagal atau si pengusaha menolak diajak berunding walaupun pekerja/serikat pekerja telah memintanya setidaknya 2 kali berturut-turut.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya apabila kedua hal itu terpenuhi maka pekerja/serikat pekerja baru boleh merencanakan mengadakan pemogokan. Setelah itu pekerja/serikat pekerja masih harus melalui serangkaian prosedur agar mogok yang dilakukan menjadi sah. Prosedur yang dimaksud adalah prosedur yang diatur dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dibahas di muka.

Akibat hukum mogok yang tidak sah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok yang Tidak Sah (Kepmennakertrans 2003), yang pada intinya menyatakan bahwa mogok tidak sah disamakan dengan "mangkir" (Pasal 6 ayat (1)). Keputusan Menteri tersebut juga memerintahkan pengusaha untuk melakukan pemanggilan kembali bekerja kepada pekerja yang mogok sebanyak dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu tujuh hari secara patut dan tertulis (Pasal 6 ayat(2)). Bagi pekerja yang tidak memenuhi panggilan tersebut dianggap mengundurkan diri (Pasal 6 ayat (3)).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 140 ayat (4) selanjutnya menyatakan bahwa dalam hal terjadi mogok yang tidak sah, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara melarang para pekerja yang mogok berada di lokasi kegiatan proses produksi dan bila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Jadi oleh undang-undang, pengusaha diberikan hak untuk tidak membiarkan terjadinya mogok di dalam lingkungan perusahaan dan memilih untuk hanya mempekerjakan pekerja yang tidak mogok.⁵

Di samping itu untuk mogok yang tidak sah yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan mogok kerja tersebut, dikualifikasikan sebagai kesalahan berat (Pasal 7 ayat (2) Kepmennakertrans 2003). Sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja yang di-PHK karena kesalahan berat dianggap tidak berhak atas uang pesangon, dan hanya berhak atas uang penggantian hak (seperti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, penggantian perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja termasuk hal-hal lain

⁵ Trade Union Rights Centre, 2005, *Hak Mogok: Panduan bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, hlm. 34-35.

yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama).

Jika pekerja yang mogok secara tidak sah dapat dianggap mengundurkan diri dan karena itu dapat diganti maka berarti tidak ada kemungkinan mereka untuk dapat kembali bekerja setelah sengketa berakhir, padahal mogok dilakukan bukan untuk mengakhiri hubungan kerja tetapi untuk memperbaiki kondisi. Hal ini dapat mempengaruhi pelaksanaan mogok kerja karena takut di-PHK.

Menurut Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk pemogokan yang dilakukan secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja berhak mendapat upah. Jadi menurut aturan ini pekerja yang melakukan aksi mogok secara sah baru akan mendapatkan upah apabila memenuhi dua situasi berikut: (a) Tuntutan yang diajukan adalah tuntutan normatif, artinya tuntutan tersebut adalah hak minimal yang sudah ditetapkan oleh hukum; dan (b) Tuntutan normatif tersebut sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha.

Ini artinya misalnya saja pekerja telah memenuhi prosedur mogok secara sah, tetap saja tidak dapat mendapatkan upahnya semata-mata karena tuntutannya bukan tuntutan normatif. Dalam praktek, ketentuan seperti itu akan menimbulkan permasalahan dan merugikan pekerja jika tuntutan pekerja dalam mogok kerja adalah campuran antara tuntutan yang bersifat normatif dan tidak normatif.

Ketentuan seperti itu dalam praktek akan cenderung memberi kesempatan pengusaha untuk berdalih bahwa mogok kerja tersebut tidak sah demi untuk menghindari pembayaran upah selama mogok. Bahkan meski misalnya mogok sudah sesuai prosedur pengusaha juga dapat saja terhindar dari membayar upah dengan berargumen bahwa tuntutan buruh tidak normatif dan bahwa pengusaha tidak sungguh-sungguh melanggarnya.

Pengusaha bahkan dapat menuntut balik pekerja/pengurus serikat pekerja yang mogok untuk membayar kerugian atas terjadinya mogok kerja karena mogok berlangsung secara tidak sah.⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengandaikan mogok sebagai bagian dari relasi dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Persoalan-persoalan lain di luar tempat kerja tidak dianggap bagian dari isu mogok. Jadi Undang-Undang tersebut menghendaki hanya adanya pemogokan yang ditujukan pada pengusaha saja dan tuntutan terbatas hanya pada persoalan di tempat kerja.

Di Indonesia, mogok hanya dibatasi untuk perselisihan internal perusahaan yang kemungkinan dapat diselesaikan melalui kesepakatan bersama. Ketentuan tersebut menutup peluang dimana mogok disebabkan oleh ketidakpuasan pekerja akibat kebijakan pemerintah yang berdampak pada pekerja.

Serikat pekerja boleh mengajak pekerja dari perusahaan lain untuk mogok, namun pekerja yang diajak dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut. Pasal 138 ayat (1) menyatakan bahwa tindakan mengajak mogok kerja tersebut harus dilakukan dengan tidak melanggar hukum. Kata-kata “dengan tidak melanggar hukum” tidak dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga bersifat multi tafsir dan dapat ditafsirkan sesuai kepentingan penafsir. Mogok simpati atau mogok solidaritas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak diatur lebih lanjut padahal dalam praktek sering terjadi karena gerakan ke arah konsentrasi perusahaan, globalisasi ekonomi dan delokasi pusat kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat satu pembatasan yang sifatnya mengecualikan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 139 yang mengatakan pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepen-

⁶ *Ibid.*, hlm. 40.

tingan 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. Hanya saja undang-undang belum memberikan penjelasan tentang apa saja “jenis-jenis perusahaan yang melayani kepentingan umum” dan “jenis-jenis perusahaan yang kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa”, termasuk belum ada penjelasan yang dimaksud dengan “tidak mengganggu kepentingan umum”. Tanpa adanya penjelasan apapun, hal itu dapat bersifat multi tafsir dan dapat dipergunakan untuk memukul pelaku aksi mogok kerja..

Mengenai pembatasan mogok kerja di perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan-perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, memang International Labour Organisation (ILO) dapat menerima adanya hukum nasional yang membatasi pekerja di perusahaan tertentu untuk tidak boleh melakukan mogok kerja, hanya saja hal tersebut perlu diperjelas.⁷ Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai pembatasan mogok kerja di perusahaan-perusahaan tersebut juga diatur tetapi tidak ada penjelasan tentang apa saja jenis-jenis perusahaan yang melayani kepentingan umum dan jenis-jenis perusahaan yang kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa. Menurut hemat peneliti apa saja yang termasuk perusahaan vital tidak mudah karena situasi vital sangat bergantung pada kondisi dan konteks negara tertentu.

Menetapkan daftar lengkap perusahaan yang vital atau tidak vital adalah tidak mungkin karena vital tidaknya suatu layanan bersifat situasional dan kontekstual. Layanan yang tidak vital mungkin akan menjadi vital dan esensial jika mogok berlangsung melebihi jangka waktu tertentu atau melewati ruang lingkup tertentu sehingga

membahayakan jiwa, keselamatan pribadi atau sebagian masyarakat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa terhadap setiap aksi mogok harus diupayakan penyelesaian lewat jalan damai. Hal ini secara eksplisit dimuat dalam Pasal 141 ayat (2) yang berbunyi “sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih”. Menurut hemat penulis, kerangka inilah yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah pada penyelesaian secara damai, apapun yang menjadi obyek perselisihan. Bahkan apabila mogok telah terjadi, tetap harus diselesaikan lewat mekanisme damai.

Menurut hemat penulis, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menginginkan setiap pemogokan mesti diakhiri di meja perundingan secara damai. Padahal dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sebelumnya hak mogok adalah bagian tidak terpisahkan dari mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, begitu terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, maka pekerja dapat memilih mekanisme penyelesaiannya, apakah akan menempuh cara paksaan yaitu mogok ataukah menempuh jalan damai yaitu melalui mekanisme perundingan, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan sebagainya. Hanya saja dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok tidak lagi diakui sebagai salah satu mekanisme penyelesaian. Undang-undang tersebut hanya mengakui mekanisme penyelesaian perselisihan secara damai. Lebih parah lagi dua mekanisme itu

⁷ *Ibid.*, hlm. 30.

yaitu damai dan paksaan dibuat secara bersusun dan hierarkis. Mekanisme paksaan seperti mogok hanya boleh dipergunakan setelah menempuh mekanisme damai. Selama mekanisme damai ditempuh, tidak boleh ada mekanisme paksaan seperti mogok.

Seperti banyak hal lainnya di dalam suatu hubungan antara dua pihak, ketika pekerja melancarkan aksi mogok, maka pasti pengusaha bereaksi atas mogok itu. Setelah mogok, pengusaha menjadi berhati-hati dalam bertindak. Ada aksi maka akan menghasilkan reaksi. Jika ada mogok maka ada lawannya yaitu *lock out* atau penolakan dari pengusaha untuk mempekerjakan pekerja dengan cara menutup perusahaan secara sepihak.

Sesungguhnya menurut prinsip, *lock out* adalah alat pertahanan majikan dan bukan alat pemukul. Maksudnya *lock out* tidak dapat dilakukan sebagai tindakan balasan atas mogok yang dilakukan pekerja, apapun yang menjadi tuntutan. *Lock out* hanya dibenarkan sebagai pertahanan pengusaha karena kekhawatirannya jika mogok berlanjut perusahaan akan merugi.

Menurut Pasal 146 ini *lock out* sebagaimana mogok sebagai hak dasar pekerja, juga merupakan hak dasar pengusaha. Pengusaha boleh melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan khususnya ketika tuntutan yang diajukan pekerja yang mogok bukan tuntutan normatif. Ketentuan seperti itu sangat menyudutkan pekerja karena sebagian tuntutan pekerja yang mogok bukan tuntutan normatif, sehingga secara hukum ketentuan tersebut memberi peluang lebih besar pada pengusaha untuk melakukan *lock out*. Dengan demikian *lock out* merupakan senjata pemukul pengusaha terhadap pekerja yang mogok.

Adanya syarat-syarat pemogokan, seperti misalnya hal-hal yang mesti dimuat dalam surat pemberitahuan mogok kerja, menurut hemat peneliti tidak hanya bersifat mengatur mogok kerja tetapi lebih bertujuan membatasi mogok kerja karena dalam praktek tidak mungkin dapat dipenuhi oleh pekerja/serikat pekerja yang akan

mogok. Hal ini bertentangan dengan apa yang telah ditentukan oleh ILO bahwa pada dasarnya syarat-syarat mogok kerja harus masuk akal dan tidak bersifat membatasi hak mogok itu sendiri. Syarat-syarat mogok harus sedemikian rupa sehingga tidak boleh mengakibatkan pekerja/serikat pekerja tidak bisa melancarkan aksi mogok.

Menurut hemat penulis, ketentuan tersebut cenderung menjadikan pemogokan tidak lagi dilihat secara substansial yaitu apa yang menjadi sebab dan alasan mogok, tetapi apakah mogok itu sudah memenuhi tata cara formil. Bisa dikatakan bahwa undang-undang ketenagakerjaan memang memandang mogok dalam kerangka formil belaka. Legalitas hukum suatu pemogokan diutamakan daripada substansi. Karena mengedepankan formalitas, apa yang menjadi substansi mogokpun potensial menjadi terlupakan.

D. Kesimpulan

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa ada ketidakseimbangan hak pekerja dan pengusaha dalam ketentuan mogok kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai mogok kerja lebih diberati dengan kewajiban-kewajiban bagi pekerja dan atau serikat pekerja yang akan dan sedang mogok kerja. Jika konsisten bahwa mogok adalah hak dasar pekerja dan atau serikat pekerja, sepatutnya haknya yang lebih dikedepankan, bukan justru kewajiban-kewajibannya yang akan menyulitkan pelaksanaan hak mogok itu sendiri.

Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggambarkan mogok sebagai sebuah kegiatan menjadi sulit terlaksana manakala dikaitkan dengan Pasal 37 yang menambahkan unsur prosedur atau tata cara mogok. Ketentuan tersebut dalam praktek dapat menyulitkan mogok berlangsung secara sah. Tidak sahnya mogok kerja memberi peluang pengusaha untuk melaksanakan haknya yang dapat merugikan pekerja yang akan dan sedang mogok.

Ketidakseimbangan juga terlihat jika ketentuan mogok kerja dibandingkan dengan ketentuan *lock out* atau penutupan perusahaan yang merupakan hak dasar pengusaha. Dibandingkan dengan ketentuan mogok kerja, ketentuan mengenai *lock out* lebih longgar dalam arti prosedurnya tidak seketat mogok kerja. Dalam hal pekerja mogok tidak sah, misalnya

melanggar ketentuan normatif, maka *lock out* dapat dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Peluang *lock out* dengan demikian terbuka lebar bagi pengusaha karena sulit ditemukan mogok yang sah di Indonesia. Jika *lock out* dilakukan pengusaha, maka pekerja yang tidak ikut mogok juga terkena dampaknya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Kelsen, Hans, (Raisul Muttaqien, Terj.), 2006, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung.

Mertokusumo, Sudikno, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Trade Union Rights Centre, 2005, *Hak Mogok: Panduan bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta.

Uwiyono, Aloysius, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta.

B. Peraturan Perundangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1227).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

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

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 368.Kp.02.33.2003 tentang Prosedur Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*).