

**BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN****Evangelina Fiona**

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: evangelinafiona220@gmail.com)

Gunardi Lie

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Indonesia, Magister Hukum di Universitas Indonesia dan Doktor Ilmu Hukum (Dr.) di Universitas Katolik Parahyangan)

(E-mail: gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

The working strike is the basic right of worker. Therefore, everyone can not stop implementing his right. If anyone is against this regulation, so can be punished. This right is implemented in according to regulation specially UU Nomor 13 Tahun 2003 and Kepmenakertrans Nomor: Kep-232/Men/2003 in order to evaluate as a legal working strike. The working stike can only be implemented at the certain factory, and there are no time's regulation to implement working strike. A strike is a fundamental right held by workers and a labor union/labor union. This right of strike is clearly set out in Article 137 Employment Security Act (Act No. 13 of 2003). go on strikea cannot be done freely, there are limits and provisions that sayhis attraction, the act of lawfully, orderly, and peacefully as a result of its failure a negotiation. But in some cases, there are still frequent acts of mogok work that is done legitimately, but is considered to be in violation of regulation yang take effect because of the unfulfillment of the conditions for going on strike. then what are the criteria for a strike to be carried out by workers/workers so that para the worker/worker may exercise his/her rights and obtain legal guarantees.

Keywords: *The working strike and to implement, demonstration, constitution*

I. PENDAHULUAN**A. Latar Belakang**

pada dasarnya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak yang mengartikan akibatnya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta dan keluarganya secara lumrah yang meliputi makanan serta minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan agunan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan merupakan melakukan supaya bisa memenuhi



kebutuhan tadi. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (dua) menyebutkan bahwa:¹

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pekerjaan tersebut bisa membuat setiap orang peroleh melalui perjuangan sendiri maupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun juga perusahaan. Yakiningsasi (1994) mendefinisikan bekerja sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi orang lain, serta dalam pelaksanaan mereka wajib bekerja kedalam konteks Socio-Cultural dan konteks ekonomi politik. Pada konteks Social-Cultural, secara prinsip, bekerja adalah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu supaya mampu berkontribusi terhdap kesejahteraan keluarga. Sedangkan dalam konteks Ekonomi Politik, bekerja lebih menjadi kenaikan pangkat karena mempresentasikan status serta penghasilan yang lebih tinggi.

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya di perusahaan/partikelir, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang berdasarkan adanya suatu korelasi kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:²

“hubungan kerja merupakan korelasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.” dari pengertian korelasi kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa korelasi kerja sebagai bentuk korelasi aturan lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.³

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

² Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Lalu Husni, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 63.



pada Keputusan Menteri No. 232 Tahun 2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak legal menteri tenaga kerja serta transmigrasi Republik Indonesia pasal 1 ayat dua berisikan tentang “Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

menurut Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh ialah orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah pekerja. sementara itu Pasal 1 nomor 6 Undang-Undang angka 21 Tahun 2000 perihal perkumpulan Pekerja pula memberikan pengertian yg sama asal definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan pada bentuk lain”.⁴ pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 ihwal Ketenagakerjaan pasal 1 nomor 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian relatif umum tetapi maknanya lebih luas karena bisa meliputi seluruh orang yang bekerja di siapa saja baik perorangan, persekutuan badan aturan atau badan lainnya dengan mendapatkan upah atau imbalan pada bentuk apapun. Penegasan imbalan pada bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal terdapat pula buruh/pekerja yang mendapatkan imbalan dalam bentuk barang.⁵

menurut ahli hukum perburuhan Imam Soerpomo menyampaikan batasan tentang hubungan kerja merupakan “Suatu korelasi antara seorang buruh menggunakan seseorang majikan, korelasi kerja hendak membagikan kedudukan ke 2 pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak serta kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan dan hak-hak serta kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”. korelasi kerja artinya korelasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang sesuai suatu perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan yang wajib dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah

⁴ Ketentuan umum No.3, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, h. 33-35



dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja, pengusaha atau majikan.⁶

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”⁷

pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memutuskan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti menggunakan kata buruh yang mengindikasikan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. pada Pasal 1 nomor 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.” energi kerja merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peran signifikan dalam segala kegiatan nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas serta kesejahteraan. energi kerja yang melimpah menjadi penggerak rapikan kehidupan ekonomi dan artinya sumber daya yang jumlahnya melimpah.⁸

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain ialah Hak atas pekerjaan, Hak atas upah yang adil, Hak buat berserikat serta berkumpul buat bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh, Hak atas proteksi keselamatan dan kesehatan kerja.

dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja wajib bertindak menjadi pekerja yang baik. berdasarkan Pasal 1603 pada KUH Perdata, pekerja yang baik merupakan pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya menggunakan baik yang dalam

⁶ Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet-1, h. 19-20

⁷ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.47



hal ini kewajiban buat melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.

korelasi kerja adalah suatu korelasi antara seseorang buruh dan seseorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja / buruh bersedia bekerja dengan mendapatkan upah serta pengusaha memperkejakan pekerja / buruh menggunakan memberi upah.⁹ hubungan kerja adalah bagian dari korelasi Industrial Pancasila yang mendasarkan atas prinsip musyawarah buat mencapai konsensus. oleh karena itu, pengusaha dan pekerja/buruh harus berusaha menghilangkan perbedaan pendapat dan mencari persamaan ke arah persetujuan di antara mereka. pada prinsipnya kedua belah pihak wajib menyadari bahwa setiap konflik yang ada, tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak, namun diselesaikan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945.

Pengusaha harus menyediakan kesejahteraan yaitu menggunakan menyampaikan jaminan sosial kepada pekerja. jaminan sosial tenaga kerja dari Pasal 1 ke 1 UU No. 3 Tahun 1992 wacana jaminan sosial energi kerja artinya suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang menjadi pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan menjadi dampak insiden yang dialami sang energi kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Hak mogok yang artinya hak dasar yang melekat pada pekerja/buruh tersebut haruslah dilindungi. sebab mogok kerja adalah salah satu senjata yang digdaya bagi pekerja/buruh dalam memperjuangkan aspirasinya. Gerakan mogok kerja berasal segi hukum terlihat sangat penting, karena dalam kenyataannya gerakan mogok kerja hampir tidak pernah reda. fenomena mogok kerja tadi tidak mudah dihindarkan oleh para pihak yang terkait pada suatu hubungan kerja. Keadaan semacam ini hampir

⁹ Iman Soepono, Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm. 1



dialami pada berbagai belahan global khususnya pada negara Indonesia. Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi konvensi ILO nomor 87 perihal Kebebasan Berserikat serta perlindungan Hak buat Berorganisasi. Mogok ialah hak dasar dari buruh/pekerja yang diakui hampir pada semua global menjadi galat satu cara primer bagi para buruh/pekerja atau serikat Pekerja buat dapat membela kepentingan ekonomi serta sosial mereka, demikian juga bagi pengusaha/organisasi pengusaha.

Secara lebih rinci hak pekerja/buruh pada memberikan pendapatnya melalui aksi mogok kerja diatur di dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan. sebagai akibatnya hak mogok yang diberikan tersebut tidak bisa digunakan secara bebas namun terdapat batas serta ketentuan yang mengaturnya.

UU Ketenagakerjaan, menyampaikan definisi yang dimuat dalam Pasal 1 angka 23 menjadi berikut :

“Mogok kerja ialah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh perkumpulan pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.”¹⁰

Definisi Pasal 1 di atas dilengkapi lagi oleh Pasal 137, yang menyebutkan bahwa : “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.¹¹ kedua pasal diatas menyebutkan prinsip mogok kerja yang sah artinya mogok kerja ialah hak dasar, dilaksanakan dampak gagalnya negosiasi dan wajib dilaksanakan secara tertib dan hening. sah berarti mengikuti prosedur yang diatur di pada Undang-undang, tertib dan damai berarti tidak mengganggu keamanan

¹⁰ Pasal 1 angka 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dan ketertiban awam serta tak mengancam keselamatan jiwa serta harta benda milik perusahaan, pengusaha, atau warga .¹²

Pasal 142 ayat (1) secara eksplisit menyebutkan bahwa : “mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja yang tidak sah.” Ini berarti bahwa mogok kerja “tidak sah” dapat terjadi karena: a. mogok tersebut tidak mengikuti tata cara dan syarat prosedural seperti yang diatur dalam Pasal 140. b. mogok dilakukan oleh kelompok buruh tertentu seperti yang diatur dalam Pasal 139. Walaupun sudah jelas mengatur adanya “mogok sah” dan “mogok tidak sah”, disebutkan bahwa akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah akan diatur dalam keputusan menteri Nomor Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Yang Tidak Sah. Mogok kerja yang tidak sah disamakan dengan mangkir (mengundurkan diri).¹³

Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara tidak legal yang dikualifikasikan menjadi mangkir, disebut sudah mengundurkan diri sebagai akibatnya tidak akan memperoleh upah. Sedangkan mogok kerja yang legal akan mendapat perlindungan hukum yaitu pekerja/buruh tadi tidak dapat mendapatkan tindakan balasan berupa Pemutusan hubungan Kerja (PHK)¹⁴ selama mogok kerja berlangsung dan pekerja/buru tersebut tetap berhak mendapatkan upah.¹⁵

Konsep hubungan industrial tidak bisa lepas dari unsur pengusaha dan pekerja, dimana pengusaha adalah pihak yang mempunyai modal dan tujuan dari usaha yang dilakukan yaitu untuk mencapai suatu keuntungan tertentu. Sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja untuk menjalankan usaha dengan menerima upah atau imbalan tertentu.

¹² Andi Fariana,S.H.,M.H, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hal 60.

¹³ Uwiyono, A. 2001. Hak Mogok di Indonesia, Jakarta: Universitas Indonesia.

¹⁴ Pasal 144 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa terdiri atas pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.¹⁶

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan perubangan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁷

Perkerja/buruh melakukan mogok kerja tanpa ada batasan dan membuat kerugian yang besar untuk perusahaan yang berdampak negative dan menghambat majunya/jalannya suatu perusahaan tentu tidak diinginkan sehingga ini memunculkan permasalahan dan pertanyaan seperti, bagaimana kepastian hukum tentang ketentuan mogok kerja berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan dan perlindungan hukum terkait perusahaan yang pekerja/buruhnya sedang melaksanakan mogok kerja. Berdasarkan latar belakang berikut maka Penulis tertarik dalam meneliti dan menulis skripsi yang berjudul **BATAS MAKSIMAL HAK**

¹⁶ *Ibid*, pasal 1 angka 16.

¹⁷ Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, cet kedua Inti Prima Promosindo, Jakarta, h.14.

MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

B. Permasalahan

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana batas maksimal hak mogok kerja berdsarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar tidak merugikan pihak perusahaan?
2. Mengapa mogok kerja yang tanpa memenuhi prosedur menjadi mangkir?

C. Metode Penelitian

Penelitian Hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁸ Berdasarkan judul yang diangkat oleh penulis, maka metode penelitian yang akan digunakan Penulis adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum untuk keperluan akademis yang digunakan untuk menyusun karya akademis.¹⁹ Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²⁰ Metode penelitian hukum normatif juga biasa disebut penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka peneliti akan mengidentifikasi pokok/ dasar hukum tentang

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), hal. 35.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 225.

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet 2, (Jakarta: Kencana, 2008). hlm. 29.



kepastian hukum tentang ketentuan mogok kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Menurut Peter Mahmud, penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.²¹ Sehingga spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat preskriptif. Sifat penelitian yang dilakukan adalah bersifat penelitian preskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.²² Dalam penelitian ini adalah kepastian hukum tentang ketentuan mogok kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder adalah Data yang diperoleh dari kepustakaan. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Pada penelitian yang dilakukan berdasarkan data sekunder bahan-bahan pustaka yang berupa:

a. Bahan Hukum Primer yang terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Keputusan Menteri No 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, *Op.cit*, hal. 35.

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Universitas Indonesia*, Jakarta, 1986. hlm. 15.



b. Bahan Hukum Sekunder

Kegunaan data sekunder adalah untuk mencari data awal/informasi, mendapatkan landasan teori/landasan hukum, mendapatkan definisi suatu istilah. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang membantu proses pemahaman dan analisis bahan hukum primer. Penjelasan tersebut dapat berupa pendapat atau seminar-seminar, doktrin para ahli, artikel-artikel, dan hasil-hasil karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan Kepastian hukum mogok kerja.

c. Bahan-bahan nonhukum

Bahan-bahan penunjang di luar bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan ensiklopedia. Dan wawancara dengan narasumber (ahli hukum) sebagai upaya mendapatkan pendapat hukum tentang objek yang diteliti.

4. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti bisa mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum ada lima pendekatan.²³ Dan pendekatan yang dipakai oleh penulis adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*). Menurut Peter Mahmud Marzuki pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.²⁴

5. Teknik Pengumpulan Data

²³ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-6. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 181.

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, 2010: 133



Berdasarkan metode penelitian yang digunakan maka Penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi pustaka, yang dilakukan melalui pengumpulan dari bahan hukum sekunder. Selain itu, apabila diperlukan dapat dilakukan dengan wawancara pihak-pihak yang bersangkutan.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis bahan hukum yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode berfikir deduktif, yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus. Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum, yaitu:

- a. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeleminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak diselesaikan;
- b. Pengumpulan bahan-bahan hukum yang dipandang memiliki relevansi dengan isu yang hendak diselesaikan;
- c. Melakukan analisis atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang dikumpulkan;
- d. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
- e. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan. Penelitian ini bisa diperoleh dari berbagai sumber yaitu: buku-buku, artikel, jurnal dan peraturan perundang-undangan yang terkait.

II. PEMBAHASAN



A. Batas maksimal hak mogok kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar tidak merugikan pihak perusahaan

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, Mogok Kerja adalah hak dasar bagi pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Dengan begitu, jika para pekerja melakukan mogok kerja sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam pasal 140 ayat 1 dan 2 mereka bisa mendapatkan hak mogok kerja mereka. Tetapi, yang kurang adalah berapa kali mereka bisa melakukan hak mogok kerja tersebut selama mereka bekerja di perusahaan itu. Jika mogok kerja terus berlangsung tanpa henti maka perusahaan bisa menjadi rugi. Jika terjadi kerugian maka perusahaan bisa menjadi bangkrut.

Jika Perusahaan enggan untuk menandatangani surat mogok kerja maka karyawan tidak bisa melakukan mogok kerja dikarenakan tidak sesuai syarat untuk melakukan prosedur mogok kerja. Menurut pasal 142, UU No.13/2003, dinyatakan bahwa apabila mogok kerja yang tidak memenuhi persyaratan mogok kerja seperti yang diuraikan diatas, maka mogok kerja tersebut tidak sah. Pada pasal 6 dan 7 Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah, disebutkan bahwa mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok tidak sah dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja yang tidak memenuhi panggilan perusahaan untuk kembali bekerja dianggap mengundurkan diri.

Mogok kerja yang tidak sah diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 232 Tahun 2003 yaitu sebagai berikut mogok kerja tidak sah apabila dilakukan: a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau c. Dengan pemberitahuan



kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau d. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 31 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa “mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”.

Sah disini artinya adalah mengikuti prosedural yang diatur oleh Undang-Undang. Tertib dan damai disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat.

Akibat gagal perundingan disini adalah Upaya perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau Perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari.

Cara agar tidak merugikan pihak perusahaan tentu para buruh/pekerja tidak sering melakukan mogok kerja secara terus menerus agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang sangat besar dan pihak perusahaan juga harus mengikuti semua hal dengan sesuai prosedur yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti cuti bersama, libur tanggal merah, kerja sesuai waktu jam kerja, gaji disesuaikan dengan UMR kota masing-masing agar para buruh/pekerja mendapatkan hak yang mereka butuhkan.

B. Mogok kerja tanpa memenuhi prosedur menjadi mangkir dalam pengertian Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-232/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah (Kepmenaker 232/2003) Akibat dari mogok kerja yang



tidak sah diatur dalam Pasal 6 Kepmenaker 232/2003, yaitu bahwa pekerja dikualifikasikan sebagai mangkir. Untuk dapat dikatakan para pekerja telah melakukan mangkir, pengusaha wajib melakukan pemanggilan kepada para pekerja yang telah melakukan mogok kerja untuk kembali bekerja. Pemanggilan tersebut dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Jika pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dianggap mengundurkan diri. Akibat hukum mogok kerja tidak sah diatur dalam Kepmenaker 232/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah. Berdasarkan pada ketentuan dalam Pasal 6 Kepmenaker 232/2003, dapat dikatakan bahwa jika mogok kerja tersebut tidak sah, tanpa pengusaha perlu melakukan PHK, pekerja yang telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali untuk kembali bekerja tetapi tidak memenuhi panggilan tersebut, baru bisa dianggap mangkir dan mengundurkan diri.

Akibat hukum mengenai hak akibat mogok kerja tidak sah oleh para pekerja yaitu:

1. upah selama mogok tidak dibayar karena asas pengupahan kita adalah no work no pay.
2. Apabila mogok kerja lebih dari 7 hari dan tidak sah maka dapat dikualifikasikan sebagai mangkir. Hasil yang didapat apabila mangkir yaitu PHK. Sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perundingan yang dimaksud sebelum Pengusaha melakukan PHK terhadap para pekerja bersifat wajib. Pekerja yang melakukan mogok secara sah tetap berhak mendapat upah. Lain halnya dengan pekerja yang melakukan mogok secara tidak sah, mereka tidak berhak mendapat upah.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan



Berdasarkan kajian yang telah dilakukan dan berdasarkan pendapat ahli, teori-teori yang dikemukakan, maka ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Batas maksimal berapa kali Mogok kerja boleh dilakukan seharusnya bisa diatur dalam Undang-Undang sehingga tidak akan menimbulkan kekeliruan agar para buruh bisa melakukan mogok kerja dengan tenang dan sesuai prosedur yang ada dan bisa mengetahui jumlah batas maksimal agar tidak merugikan pihak perusahaan juga sehingga menguntungkan kedua belah pihak dalam hal melakukan mogok kerja ini.
2. Mogok kerja adalah hak dasar pekerja/buruh, tetapi pelaksanaannya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seorang pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja, dan jika dilanggar dapat dijatuhi sanksi. Tempat mogok kerja sifatnya terbatas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari Penulis diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh Penulis adalah sebagai berikut:

1. Buruh seharusnya bisa melakukan mogok kerja sebulan 2-3 kali tetapi jika tidak ada kendala yang mendesak seharusnya tidak melakukan mogok kerja agar perusahaan juga dapat berjalan seperti semestinya;
2. Perusahaan juga ada baiknya memberikan buruh untuk melakukan mogok kerja dan membahas masalah dan mencari titik jalan tengah agar kedua belah pihak mendapat kesepakatan yang saling menguntungkan;
3. Perlu adanya pengaturan tentang berapa batas maksimal mogok kerja yang boleh diajukan sehingga bisa membantu pihak perusahaan agar para buruh tidak seandainya saja untuk melakukan mogok kerja kapan saja.
4. Ketentuan tentang waktu pelaksanaan mogok kerja supaya diatur agar mudah pengawasannya. Setiap ada kegiatan mogok kerja supaya berkordinasi dengan kepolisian agar lebih terjamin pengawasannya. UU Nomor 9 Tahun 1998 kiranya harus dipakai sebagai rujukan dalam melakukan mogok kerja.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Budiono, Abdul Rahmad , Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT.Indeks, 2009)

Fariana, Andi, S.H.,M.H, Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Mitra Wacana Media 2012)

Gultom, Sri Subiandini, 2008, Aspek Hukum Hubungan Industrial, cet kedua Inti, (Jakarta: Prima Promosindo)

Husni, Lalu, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 63)

Husni, Lalu, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 47)

Khakim, Abdul, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. (Bandung: Citra Aditya Bakti)

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), hal. 35.

Marzuki, Peter Mahmud , *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 225.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Cet 2, (Jakarta: Kencana, 2008). hlm. 29.



Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi, Op.cit*, hal. 35.

Soepono, Iman Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm. 1

Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum Universitas Indonesia, (Jakarta, 1986. hlm. 15)

Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-6. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 181.

Syahrani, Riduan, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, (Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti), 1999, hlm.23.

Uwiyono, A. 2001. Hak Mogok di Indonesia, (Jakarta: Universitas Indonesia)

Zaeni, Asyhadie, Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
(*LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39*)

Indonesia *Keputusan menteri Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah*



C. Jurnal dan Website

Surya Adi Kusuma, “Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Mogok Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”

Muhammad Ayub , Arda Alvin Pandu Eka Putra , Oci Senjaya “Penyebab Terjadinya Pemogokan Kerja” Tahun 2021

Ari Hernawan, “Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja” Tahun 2010

Willy Farianto, “Hak Mogok Kerja Dalam Perspektif Yuridis Dan Sosiologis” Tahun 2014