

# Ketentuan Mengenai Mogok Kerja yang Sah sebagai Salah Satu Hak Pekerja/Buruh

Taufiq Yulianto

Staf Pengajar Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang

**Abstract:** *A strike is a fundamental right of workers/laborers and trade unions/labor unions should be done legally, orderly and peacefully as a result of the failure of the negotiations. Strike is considered valid if done in accordance with the provisions of the applicable legislation. Strike carried out not in accordance with the provisions of the legislation considered invalid and have different legal consequences.*

**Keywords:** *strike, the right of workers/laborers*

## I. Pendahuluan

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selalu harmonis. Munculnya permasalahan yang menimbulkan perselisihan sering terjadi dalam hubungan tersebut. Dalam menyelesaikan perselisihan, undang-undang telah mengamanatkan untuk dilakukan perundingan antara kedua belah pihak. Apabila dalam perundingan tersebut menemui kegagalan, undang-undang juga telah memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja, sedangkan pengusaha dapat melakukan *lock out* (penutupan perusahaan). Baik mogok kerja maupun *lock out* harus dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Mogok kerja atau *lock out* yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dianggap tidak sah dan akibat hukumnya juga berbeda. Lalu ketentuan apa saja yang membuat mogok kerja sah atau tidak sah?

## II. Pembahasan

Ketentuan mengenai mogok kerja sebagai salah satu hak pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

### A. Pengertian Mogok Kerja

Definisi mogok kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimuat dalam pasal 1 angka 23 yaitu "Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan". Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Perundingan tersebut merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menyelesaikan perselisihan.

## B. Ketentuan Mogok Kerja

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. Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa 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. Sesuai Pasal 140 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 2 undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak melalui prosedur tersebut maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima. 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. Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali. Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau

- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

### **C. Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah**

Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah mogok kerja tidak sah. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Menurut Pasal 3 Kepmenakertrans tersebut mogok kerja tidak sah apabila dilakukan

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tersebut dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan maka dianggap mengundurkan diri. Dalam Pasal 5 Kepmenakertrans: Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah juga menyebutkan bahwa mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir. Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah ini yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

### **D. Sanksi**

Sanksi bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok yang tidak sah diatur dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yaitu dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp

10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sedangkan bagi pengusaha yang menghalang-halangi pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melakukan mogok kerja yang sah (Pasal 143 ayat [1] UUK) atau menangkap/menahan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah (Pasal 143 ayat [2] UUK). Sanksi atas pelanggaran Pasal 143 UUK tersebut adalah dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

### III. Penutup

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Mogok kerja dianggap sah apabila dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tertib dan damai berarti tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat. Mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dianggap sebagai mogok kerja yang tidak sah. Mogok kerja yang tidak sah mempunyai akibat hukum yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal, dkk, 1997, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.