

MOGOK KERJA SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN HAK BURUH

Sunarno,S.H, M.Hum.

Dosen Fakultas Hukum UNISRI

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.

Key words: The working strike and to implement

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan bagian dari Hubungan Industrial Pancasila yang mendasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat. 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 harus menyadari bahwa setiap permasalahan yang timbul, tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak, tetapi diselesaikan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (16) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Kenyataannya mogok kerja sering terjadi di banyak perusahaan, meskipun pada akhirnya hak pekerja/buruh belum dapat sepenuhnya terwujud.

Tindakan sepihak, baik pemogokan oleh buruh/pekerja maupun penutupan perusahaan oleh pengusaha adalah tindakan yang sangat merugikan perusahaan, sebab produksi akan terhambat yang dampaknya dapat memengaruhi ekonomi rakyat. Lebih-lebih kalau produksinya merupakan

barang-barang yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat banyak. Oleh karena itu, tindakan demikian perlu dicegah agar proses produksi barang dan/atau jasa tidak terhambat.

Pada saat ini, kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum adalah hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945, karena kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum merupakan perwujudan demokrasi dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Lebih lanjut tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum diatur dalam UU Nomor 9 Tahun 1998. Menurut undang-undang tersebut menyampaikan pendapat di muka umum dapat dilaksanakan dengan: unjuk rasa atau demonstrasi, pawai, rapat umum, dan mimbar bebas. Mogok kerja tidak diatur dalam undang-undang tersebut, tetapi diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PERMASALAHAN

Uraian berikut ini akan menjelaskan, bagaimanakah penyelesaian secara hukum bagi buruh/pekerja yang melakukan mogok kerja?

PEMBAHASAN

Pada umumnya manusia cenderung tidak bersabar dan tidak berlapang hati, sehingga acapkali ia selalu mendesak pendapatnya kepada orang lain. Dalam Negara demokrasi, tindakan membungkam pendapat yang tidak umum, bukan saja salah, akan tetapi juga dapat menghancurkan, sebab tindakan ini mengandung arti perampasan kesempatan orang lain untuk berkenalan dengan buah pikirannya yang mungkin saja benar, atau pun setengah benar. Dengan demikian, pembungkaman segala pertukaran pikiran berarti menganut anggapan bahwa kita selalu benar (Pradjoto, 1983: 32).

Pembungkaman atau melakukan tindakan dalam bentuk penekanan terhadap salah satu pihak, merupakan senjata yang kadangkala berhasil untuk mencapai tujuan. Tindakan tersebut

dikatakan mogok kalau dilakukan oleh buruh/pekerja terhadap pengusaha dan dikatakan penutupan perusahaan jika dilakukan oleh pengusaha/organisasi pengusaha terhadap buruh/pekerja.

Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. 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 (Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2004: 350).

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 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 UU Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, 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 bukanlah hak mutlak tanpa batas. Hak mogok dapat dibatasi baik waktu maupun tempatnya. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 memang tidak ada pengaturan mengenai waktu sedangkan mengenai tempat diatur secara limitatif apabila buruh/pekerja melakukan mogok kerja. Akan tetapi, kalau kita membaca Pasal 9 UU Nomor 9 Tahun 1998, saya kira pasal ini dapat dipakai sebagai acuan, dinyatakan bahwa penyampaian pendapat di muka umum tidak dapat dilakukan di lingkungan istana kepresidenan, rumah sakit, pelabuhan udara atau laut, stasiun kereta api, terminal angkutan darat, dan obyek-obyek vital nasional, di tempat ini kalau

dilakukan mogok kerja akan membahayakan keselamatan orang banyak. Di samping itu pada hari besar nasional juga tidak boleh diadakan penyampaian pendapat di muka umum.

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. Sebaliknya, jika mogok kerja dilakukan dengan tidak sah, maka buruh/pekerja akan menerima semua sanksi yang telah disiapkan.

1. Mogok Kerja Yang Sah

Mogok kerja diatur dalam Pasal 137 s.d. Pasal 145 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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. 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 (Pasal 139 UU No. 13/2003).

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 No. 13 Tahun 2003 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 Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, Pasal 139 UU nomor 13 Tahun 2003 masih banyak lubang-lubang yang harus ditutup. Dalam Pasal 9 ayat (2a) UU Nomor 9 Tahun 1998 dinyatakan bahwa penyampaian pendapat di muka umum tidak boleh dilakukan pada hari besar nasional. Ketentuan Pasal 139 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 Nomor 9 Tahun 1998 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 mengganggu 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 (Pasal 140 ayat 2 UU Nomor 13/2003).

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.

Dalam ketentuan ini tidak ada syarat yang menentukan jumlah penanggung jawab pada setiap jumlah tertentu, misalnya setiap seratus orang pelaku mogok kerja ada seorang sampai lima orang penanggung jawab. Ketentuan yang ada bahwa berapa pun jumlah pemogok kerja, yang bertanggung jawab adalah ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh yang mogok kerja. Bagaimana kalau ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh tidak menyetujui mogok kerja, apakah kemudian tidak boleh mogok kerja.

Oleh karena itu, menurut hemat kami lebih baik yang bertanggung jawab adalah pekerja/buruh di luar ketua dan sekretaris, serta ditentukan jumlah pekerja/buruh yang

bertanggung jawab pada setiap jumlah tertentu dari pekerja apabila dilakukan mogok kerja. Hal ini akan mempermudah pengawasannya.

Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, pemberitahuannya ditandatangani oleh perwakilan yang ditunjuk sebagai kordinator dan/atau penanggung jawab 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, dibuatkan perjanjian 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 diberhentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Siapa pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja dan serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Siapa pun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja dan pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai. Bentuk menghalang-halangi antara lain, dengan cara: (1) menjatuhkan hukuman, (2) mengintimidasi dalam bentuk apa pun, atau (3) melakukan mutasi yang merugikan. Jika ketentuan ini dilanggar, menurut Pasal 185 UU Nomor 13 Tahun 2003,

pihak yang melanggar dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama 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). Sebaliknya, pekerja berhak mendapatkan upah dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normative yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha. Pengertian sungguh-sungguh melanggar hak normative adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat di bidang ketenagakerjaan. Bahkan, pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normative.

2. Mogok Kerja Yang Tidak Sah

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.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.

PENUTUP

Kesimpulan :

- a. Mogok kerja adalah hak dasar pekerja/buruh, tetapi pelaksanaannya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Seorang pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja, dan jika dilanggar dapat dijatuhi sanksi.
- c. Tempat mogok kerja sifatnya terbatas.

Saran-saran :

- a. Ketentuan tentang waktu pelaksanaan mogok kerja supaya diatur agar mudah pengawasannya.

- b. Setiap ada kegiatan mogok kerja supaya berkordinasi dengan kepolisian agar lebih terjamin pengawasannya.
- c. UU Nomor 9 Tahun 1998 kiranya harus dipakai sebagai rujukan dalam melakukan mogok kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Lalu Husni. 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mohs. Syaufii Syamsudin. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Persada.

Pradjoto. 1983. *Kebebasan Berserikat di Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan