



**PERSPEKTIF HUKUM PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN MOGOK
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

*THE LAW PROTECTION OF LABOUR WHO STRIKE BASED ON THE ACT NUMBER 13
YEAR 2003 CONCERNING EMPLOYMENT*

APRILLIA AYU KARTIKA SARI
NIM. 110710101145

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2015**

SKRIPSI

**PERSPEKTIF HUKUM PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN
MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

*THE LAW PROTECTION OF LABOUR WHO STRIKE BASED ON THE ACT
NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING EMPLOYMENT*

Oleh :

APRILLIA AYU KARTIKA SARI
NIM. 110710101145

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2015

MOTTO

*Bekerjalah bagaikan melakukan hal yang membuatmu menjadi kaya. Mencintailah bagaikan tak pernah disakiti. Menarilah bagaikan tak seorang pun sedang menonton.*¹



¹ Mark Twain

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kepada orang tuaku tercinta, Ibunda Cora Elly S.H., M.H dan Ayahanda Ir. Bambang Poerwanto. M.P.
2. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember
3. Bapak/Ibu Dosen yang saya hormati, yang senantiasa memberi ilmu dengan tulus dan ssabar serta penuh tanggung jawab.

**PERSPEKTIF HUKUM PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN
MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

*THE LAW PROTECTION OF LABOUR WHO STRIKE BASED ON THE ACT
NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING EMPLOYMENT*

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam Program Studi Ilmu Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Jember

APRILLIA AYU KARTIKA SARI

NIM. 110710101145

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2015

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

Oleh:

Pembimbing Utama

Dr. Aries Harianto, S.H. M.H.

NIP: 196912301999031001

Pembimbing Pembantu

Rosita Indrayati, S.H., M.H.

NIP: 197805312005012001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PERSPEKTIF HUKUM PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN MOGOK
KERJA SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Oleh :

Aprillia Ayu Kartika Sari

NIM. 110710101145

Dosen Pembimbing

Dosen Pembantu Pembimbing

Dr.Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP: 196912301999031001

Rosita Indrayati, S.H., M.H.

NIP: 197805312005012001

Mengesahkan :

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum.

NIP. 197105011993031001

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada,

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun :

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember :

Panitia Penguji :

Ketua

Sekretaris

Antikowati, S.H. M.H.

NIP: 196112021988022001

H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.

NIP: 196802191992011001

Anggota Penguji :

Antikowati, S.H. M.H.

NIP: 196112021988022001

H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.

NIP: 196802191992011001

PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aprillia Ayu Kartika Sari

Nim : 110710101145

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul *Perspektif Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* adalah benar-benar karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan kepada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 08 Juli 2015

Yang Menyatakan,

Aprillia Ayu Kartika Sari

NIM. 110710101065

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta ridho – Nya, sehingga skripsi dengan judul : “Perlindungan Hukum Bagi Buruh/Pekerja Yang melakukan Mogok Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” ini dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Penulisan ini diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Penulisan ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka sudah selayaknya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.. selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberi dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
2. Rosita Indrayati, S.H., M.H.selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi dukungan, bimbingan, dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
3. Antikowati, S.H.,M.H.selaku Ketua Penguji yang telah memberikan masukan dan motivasi untuk terus maju menuju yang lebih baik;
4. H.Eddy Mulyono., S.H., M.Hum. selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan masukan dan motivasi untuk terus maju dan semangat menjalani hidup;
5. Prof. Dr. Widodo Ekatjahjana, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, serta menjadi sosok mentor dalam membimbing segala hal keilmuan;
6. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H. selaku Pembantu Dekan I, Bapak Mardi Handono, S.H, M.H. selaku Pembantu Dekan II, dan Bapak Iwan Rachmad Soetijono, S.H, M.H. selaku Pembantu Dekan III, yang menjadi suri tauladan dan memberikan inspirasi;

7. Totok Sudaryanto, S.H.,MS.. selaku Ketua Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa membuat penulis lebih disiplin menulis;
8. Ida Bagus Oka Ana, S.H.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan petunjuk dan nasihatnya selama masa perkuliahan;
9. Dosen-dosen Bagian Hukum Tata Negara dan Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Hukum Tata Negara (IMA-HTN) yang selama ini sudah menyempatkan waktu dan berbagi ilmu dan pengetahuannya yang sangat berguna dan membantu saya untuk mempunyai cara berpikir yang berbeda.
10. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis;
11. Ibunda Cora Elly tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan nasihat selama ini;
12. Ayahanda Bambang Poerwanto tercinta yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan nasihat selama ini;
13. Kakak saya Octora Permata yang selalu mendukung dan memotivasi saya;
14. Teman-Teman main saya Niken Cakrawartya, Anggia Citra, Ivani Enggar, Dwi firma, Icing, Claudia Ariesta, Dedi Corbuzer, Aditya Maulida, Williander Mahardika yang selalu mendukung dan menghibur saya selama ini you are the best guys thank you so much;
15. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2011, Novita Putri Nalasari, Chintia Belladita Saulusi, Imaria Rosasari, Igam Arya, Devi Natalia, dan teman-teman lainnya, yang selalu hadir dengan senyum tawa membahana dalam menimba ilmu;
16. Saudara-Saudara Ikatan Mahasiswa Hukum Tata Negara (IMA-HTN) baik angkatan 2009 maupun 2010 yang senantiasa memberikan suasana kekeluargaan dalam suasana keorganisasian dan kerohanian;

17. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata di Desa Glagahwero, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember, Susi Nur Halimah, Teguh, Ari, Hasan, Zulfah, yang selalu memberikan inspiratif di setiap waktunya;
18. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat penulis berikan kecuali harapan semoga amal kebbaikannya mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya. Amin.

Jember, 8 Juli 2015

Penulis

RINGKASAN

Pekerja merupakan sumber penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga dan setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan kehidupannya sebagaimana yang terdapat dalam pasal 28 (1) yang artinya bahwa setiap manusia terutama warga negara Indonesia sejak lahir mempunyai hak yang sama dalam hal untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya. Tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga hak atas pekerjaan bagi seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Atas dasar prinsip konstitusional tersebut maka pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada masyarakat pekerja dan perlindungan hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada skripsi ini penulis mengangkat judul **PERSPEKTIF HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**, menurut penulis sudut pandang pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja yang merupakan sebagian dari hak-hak pekerja/buruh dan tentu saja berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan menarik untuk dicermati.

Rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah mengamati Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam kaitanya dengan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, termasuk pada mogok kerja tidak dapat respon pengusaha. Metode penelitian dalam skripsi ini menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif,. Pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini menggunakan pendekatan normatif (*Statue Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Kesimpulan dari skripsi ini adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,

karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini telah menimbulkan ketidakadilan bagi buruh. Saran dalam skripsi ini adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu ditinjau ulang karena Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dianggap menghilangkan jaminan perlindungan dan kepastian hukum atas hubungan kerja buruh/pekerja tersebut.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	xi
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
DAFTAR ISI	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Metode Penelitian	5
1.5.1 Tipe Penelitian.....	5
1.5.2 Pendekatan Masalah	5
1.5.3 Bahan Hukum.....	6
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	6
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder.....	7
1.5.4 Analisis Bahan Hukum.....	8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengertian Pekerja/Buruh.....	9
2.2 Hubungan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja	14
2.2.2 Subjek Hukum Dalam Hubungan Kerja.....	16
2.2.3 Objek Hukum Dalam Hubungan Kerja	18
2.3 Mogok Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Mogok Kerja	19
2.3.2 Sejarah Terjadinya Mogok Kerja.....	19
2.3.3 Ketentuan Dan Syarat Mogok Kerja	23
2.3.4 Hak Mogok Kerja Bagi Pekerja/Buruh	25
2.3.5 Sejarah Terjadinya Mogok Kerja	29
2.3.6 Hak-Hak pekerja Dalam Mogok Kerja.....	30
2.4 Proses Industrial	31
2.4.1 Pengertian Proses Perselisihan Hubungan Industrial.....	31
2.4.2 Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	32
BAB 3.PEMBAHASAN.....	35
3.1 Pengaturan Tentang Mogok Kerja Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	35
3.2 Apabila Mogok Kerja Tidak Mendapat Jawaban Dari Pengusaha	40
BAB 4.PENUTUP	48
4.1 Kesimpulan	48
4.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar menukar dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuannya.¹

Makna dan arti penting pekerjaan sebagai hak konstitusional warga negara tercermin pada pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar Replubik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa. “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan,” Hal ini berarti menjadi tugas negara yg dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si pekerja sendiri maupun keluarganya.² Pekerja merupakan sumber penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga dan setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan kehidupannya sebagaimana yang terdapat dalam pasal 28 (1) yang artinya bahwa setiap manusia terutama warga negara Indonesia sejak lahir mempunyai hak yang sama dalam hal untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya. Tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga hak atas pekerjaan bagi

¹Lalu Husni 2003,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.PT. rajawali pers.hlm 33.

²Pasal 27 (2) *Undang-Undang Dasar Replubik Indonesia* tahun 1945

seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.³ Atas dasar prinsip konstitusional tersebut maka pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada masyarakat pekerja dalam interaksi hubungan kerja. Berdasarkan konsepsi tersebut maka pemerintah turut serta di dalamnya sehingga keterlibatan demikian dalam hubungan kerja dinamakan Hubungan Industrial diharapkan dengan keterlibatan pemerintah semacam ini maka dengan sendirinya pemerintah ikut melakukan monitoring dan evaluasi dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja. Dalam setiap hubungan kerja hubungan perburuhan dan hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini dikenal dengan adanya hukum yang mengatur.⁴

Di Indonesia hukum yang bersifat ekonomi mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan dalam mengatur hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menentukan penyelenggara hubungan kerja. Adapun hak-hak yang dimiliki oleh setiap pekerja antara lain adalah mogok kerja. Akan tetapi mogok kerja juga mempunyai aturan dan ketentuan sesuai dengan Undang-Undang Tenaga Kerja yaitu dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan insutrial, salah satunya adalah melalui proses perundingan. Namun ketika proses perundingan tersebut gagal dan tidak mencapai kesepakatan pekerja dapat menggunakan haknya melakukan mogok kerja.⁵

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi yang dimuat dalam pasal 1 angka 23 yang berbunyi sebagai berikut “Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan” maksudnya adalah sebuah tindakan dapat disebut mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja. Mogok kerja tidak bisa dilakukan oleh ibu rumah tangga atau mahasiswa. Mogok kerja harus direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama

³Lalu Husni 2003,*Hukum Ketenagakerjaan indonesia*.PT. rajawali pers hlm 35.

⁴*Ibid*, hlm 113.

⁵*Ibid*, hlm 121.

dilakukan lebih dari 1 pekerja yang bertujuan untuk memaksa perusahaan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerjaan dan/ atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.⁶

Penjelasan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan, bahwa yang dimaksud dengan gagalnya perundingan yang menjadi alasan mogok kerja adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh (*trade union*) atau pekerja / buruh telah 2 (dua) kali meminta secara tertulis kepada pengusaha untuk berunding dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau pengusaha mau melakukan perundingan, akan tetapi perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu (*deadlocked*) sebagai yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan. Dengan demikian, penyebab terjadinya mogok kerja, selain tidak adanya kehendak salah satu pihak untuk melakukan komunikasi dengan baik, juga dapat terjadi karena kebuntuan komunikasi atau tidak adanya kesepakatan (*deadlocked*) dalam pembicaraan sesuai dengan tuntutan (penawaran) masing-masing. Dan apabila tidak dipenuhi tuntutan yang *deadlocked* tersebut, maka pekerja akan beraksi. Oleh karena itu kalimat "gagalnya perundingan" harus diterjemahkan tidak hanya karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan, akan tetapi juga pengusaha telah melakukan perundingan akan tetapi setelah ditangani oleh petugas dari instansi ketenagakerjaan belum tercapai tuntutan dari pihak pekerja. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk menuliskan dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul **"PERSPEKTIF HUKUM PEKERJA/BURUH YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"**

⁶*Ibid*, hlm 171.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaturan tentang mogok kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)?
2. Apakah upaya yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh apabila tindakan mogok kerja tidak mendapatkan jawaban dari pengusaha?

1.3 Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Agar dalam penelitian skripsi ini dapat diperoleh sasaran yang dikehendaki, perlu ditetapkan suatu tujuan penulisan yaitu.

1. Mengkaji dan menganalisis perspektif hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Mengkaji dan menganalisis tindak lanjut pekerja/buruh apabila mogok kerjanya tidak mendapatkan jawaban dari pengusaha.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat keilmuan maupun praktis dilapangan antara lain :

1. Sebagai bahan rujukan untuk kajian lebih lanjut tentang Perlindungan hukum bagi buruh yang melakukan mogok kerja.
2. Sebagai bahan rujukan untuk kajian lebih lanjut tentang pembentukan hukum dan penemuan hukum pada aspek-aspek lain dalam konteks ketenagakerjaan.

1.4 Metode Penelitian

Untuk menjamin suatu kebenaran ilmiah, maka dalam penelitian harus dipergunakan metodologi yang tepat karena hal tersebut sebagai pedoman dalam rangka mengadakan penelitian termasuk analisis terhadap data hasil penelitian. Metodologi merupakan cara kerja bagaimana menemukan atau memperoleh hasil yang kongkrit. Sehingga digunakan untuk menggali, mengolah dan merumuskan bahan-bahan hukum yang diperoleh sehingga mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah untuk menjawab isu hukum yang dihadapi. Metode yang tepat diharapkan dapat memberikan alur pemikiran secara berurutan dalam usaha mencapai pengkajian.

1.4.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah Yuridis Normatif, artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian Yuridis Normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti Undang-Undang, literature yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.⁷

1.4.2 Pendekatan Masalah

Didalam suatu penelitian hukum terdapat beberapa macam pendekatan yang dengan pendekatan tersebut, penulis mendapat informasi dari beberapa aspek mengenai isu hukum yang diangkat dalam permasalahan kemudian dari jawabannya. Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan 2 (dua) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang telah ditangani. Hasil yang telah

⁷Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2010, hlm. 194

didapat tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang sedang dihadapi.⁸

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

(*Conseptual Approach*) yaitu sesuatu metode pendekatan melalui pendekatan dengan merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dalam perundang-undangan sarjana maupun doktrin-doktrin hukum.⁹

1.4.3 Bahan Hukum

Bahan Hukum merupakan sarana dari suatu penulisan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya. Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu :

A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hukum. Untuk bahan hukum primer yang berupa perundang-undangan, yang memiliki otoritas tertinggi adalah Undang-Undang Dasar karena semua peraturan di bawahnya baik isi maupun jiwanya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar tersebut. Bahan hukum primer selanjutnya adalah undang-undang. Bahan hukum primer yang otoritasnya di bawah undang-undang adalah Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden atau Peraturan suatu Badan atau Lembaga Negara. Bahan hukum primer di samping perundang-undangan yang memiliki otoritas adalah putusan pengadilan. Putusan pengadilan merupakan konkretisasi dari perundang-undangan.¹⁰

⁸Ibid, hlm. 93

⁹Ibid, hlm. 138

¹⁰Ibid. Hlm. 142

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/men/2003 Tentang akibat mogok kerja yang tidak sah.
5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002 Tentang prosedur mogok kerja dan penutupan perusahaan (Lock Out)

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku disuatu negeri. Keberadaan bahan-bahan hukum sekunder, secara formal tidak seperti hukum positif.¹¹ Adapun yang termasuk dalam bahan hukum sekunder ini adalah buku-buku, teks laporan, penelitian hukum, jurnal hukum yang memuat tulisan-tulisan kritik para ahli dan para akademisi terhadap berbagai produk hukum perundang-undangan dan putusan pengadilan, notulen-notulen seminar hukum, memori yang membuat opini hukum, monograp-monograp, deklarasi-deklarasi, dan situs-situs internet.

C. Bahan Non Hukum

Sebagai penunjang dari sumber hukum primer dan sekunder, sumber bahan non hukum dapat berupa internet, ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penulisan skripsi.¹²

¹¹Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 165

¹²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Op.cit. hlm. 164

1.5 Analisis Bahan Hukum

Sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dipergunakan metode analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu analisa bahan hukum deduktif, yaitu suatu metode penelitian berdasarkan konsep atau teori yang bersifat umum yang diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain dengan sistematis berdasarkan lingkungan bahan hukum yang diperoleh, ditambahkan pendapat para sarjana yang mempunyai hubungan dengan bahan kajian sebagai bahan komperatif.

Langkah-langkah yang selanjutnya dipergunakan dalam melakukan penelitian hukum:

- a) Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk mendapatkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
- b) Pengumpulan bahan-bahan yang sekiranya dipandang memiliki relevansi;
- c) Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan
- d) Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
- e) Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.¹³

¹³ibid, hlm. 171

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi diatas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut Buruh.¹⁴

Dari segi kepemilikan kapital dan aset-aset produksi, dapat kita tarik benang merah, bahwa buruh tidak terlibat sedikitpun dalam kepemilikan aset, sedangkan majikan adalah yang mempunyai kepemilikan aset. Dengan demikian seorang manajer atau direktur disebuah perusahaan sebetulnya adalah buruh walaupun mereka mempunyai embel-embel gelar keprofesionalan. Pada dasarnya pengertian buruh/buruh,pekerja,karyawan adalah sama yaitu manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan tetapi dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina kasaran dan sebagainya, sedangkan pekerja atau Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja, akan tetapi pada intinya sebenarnya

¹⁴*Ibid.* Hlm 33.

keempat kata ini sama mempunyai satu arti yaitu Pekerja. Demikian juga Organisasi Buruh se Dunia yang bernama ILO (Internasional Labour Organization)¹⁵

Menurut sejarah penggunaan kata buruh di Indonesia banyak digunakan padamas Orde Lama yaitu sejak proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945 sampai tahun 1967 . hal ini bisa kita lihat dalam spanduk raksana pada sebuah tulisan kaum buruh sedunia. Seiring dengan jatuhnya rezim Orde Lama dan diganti Oleh Orde Baru maka penggunaan buruh dihilangkan karena dianggap berbau paham ke kiri-kirian. Sebagai gantinya pemerintahan Orde Baru mempopulerkan kata karyawan atau pekerja. Serikat buruh yang ada pada Orde Lama diganti menjadi Serikat Pekerja Buruh Seluruh Indonesia.¹⁶ Setelah rezim orde Baru tumbang pada bulan Mei tahun 1998, dan diganti Orde Reformasi, kata buruh kembali mendapat agar untuk digunakan kembali. Hal ini ditandai dengan munculnya serikat buruh yang bernama SBSI (Serikat Buruh Sjahtera Indonesia) kemudian ada lagi SARBUMUSI (Serikat Buruh Muslim Indonesia) Disini kita lihat kata Buruh mulai banyak digunakan lagi disamping kata pekerja atau karyawan. Bahkan dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 3 disebutkan “Pekerja/Buruh adalah setiap Orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah dalam bentuk apapun. Penegasan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁷

¹⁵*Ibid.* Hlm 41.

¹⁶Asri Wijaya,2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.Jakarta :Sinar Grafika. Hlm 18

¹⁷*Ibid*, hlm 35

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima uah maupun tidak;
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.¹⁸

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya, majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerjaan iu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar daripada upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk menaikkan atau meningkatkan kenaikan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenisnya.

Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan. Dilibatkan pekerja yang dapat diwakili serikat pekerja. Keterbukaan perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja tahu betul situasi dan kondisi perusahaannya. Perusahaan dapat menunjukkan laporan keuangan yang telah diaudit kepada serikat pekerja, dan serikat pekerja harus mampu membaca dan menganalisis laporan keuangan dari perusahaan. Konsep yang ideal dalam penerimaan upah, yakni keterlibatan pekerja/serikat. Karena justru para pekerja yang tahu persis kondisi perusahaannya, kemudian dari sisi manajemen ditunjukkan pihak-pihak berkompeten dalam hal penetapan upah. Kemudian kedua belah pihak

¹⁸Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 *tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja*

melakukan perundingan atau negosiasi.¹⁹ Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Ada anggapan selama ini bahwa serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik ditingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat didalam suatu serikat pekerja/buruh. Tujuan dibentuknya serikat pekerja/buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh didalam serikat pekerja/buruh, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah serikat pekerja/buruh ini diharapkan akan terwujud pran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Keberadaan serikat pekerja/buruh saat ini lebih terjamin dengan diundangkannya Undang-Undang nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 No. 131, Tambahan Lembaran Negara No. 3898). Selanjutnya disebut Undang-Undang No.21 Tahun 2000. Sebelum adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, kedudukan serikat pekerja/buruh secara umum hanyalah dianggap seagai kepanjangan tangan atau boneka dari majikan, yang kurang meneruskan aspirasi anggotanya. Hal ini karena pada masa orde baru serikat pekerja/buruh hanya diperbolehkan satu, yaitu serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI). Pada masa orde baru itu pulalah muncul suatu serikat buruh tandingan SPSI, yaitu serikat buruh seluruh Indonesia (SBSI) di bawah pimpinan Mochtar Pakpahan. Karena tidak dikehendaki oleh pemerintah Soeharto, akhirnya ia ditahan dan bebas setelah era reformasi.

Pada masa reformasi setelah Undang-Undang No.21 Tahun 2000 dimungkinkan dibentuk Serikat pekerja/buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Hal ini

¹⁹Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum bagi Pekerja*, Suara Merdeka

menyebabkan keberadaan serikat pekerja/buruh banyak didirikan di suatu perusahaan. Sayangnya karena ketidaksiapan buruh melaksanakan hak berserikat, dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mengeruk keuntungan bagi kepentingannya sendiri untuk menjual bangsa. Dikatakan demikian karena berdasarkan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 serikat pekerja/buruh diperbolehkan menerima sumbangan dana dari negara lain. Sering pula keberadaan serikat pekerja/buruh yang lebih dari satu jumlahnya didalam satu perusahaan justru memicu terjadinya perselisihan perburuhan yang dapat berakibat mogok kerja yang seharusnya justru bertentangan dengan tujuan disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tersebut.

Alinea ketiga dari pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu negara melindungi segenap bangsa dan negara Indonesia. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Setiap warga negara berhak atas penghidupan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Buruh adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.²⁰ Hak asasi manusia dalam hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan dari negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui,

²⁰Farns Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, 1999, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 73.

dihormati, dan dijunjung tinggi.²¹ Pengakuan dan Perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.²²

2.2 Hubungan Kerja

2.2.1. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan yang meliputi hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha (perjanjian kerja). Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²³

Selain itu, menurut Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja).
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut).

²¹A. Masyur Effendi *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internaional*, 1994, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 27.

²²Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, 1987, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 71.

²³Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm 10

3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah).
4. Berakhirnya Hubungan Kerja.
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.²⁴

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah

1. Adanya pekerjaan (arbeid);
2. Di bawah perintah/gezag *ver hounding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)
3. Adanya upah tertentu/loam;
4. Dalam waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiunan atau berdasarkan waktu tertentu)

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (arbeid) yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban. Unsur kedua, yaitu dibawah perintah (*gezag ver hounding*) didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan.

²⁴Asri Wijaya, S.H., M.H.. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta :Sinar Grafika. Hlm 36

Hubungan buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah). Unsur ketiga adalah adanya upah (loan) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Unsur yang keempat adalah waktu (tijd) artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataanya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut.

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal satu hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh.

2.2.2 Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan, selain itu terdapat

serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja/buruh sebagai perluasan dari buruh. Pembahasan tentang Hubungan Industrial tidak dapat terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja/buruh dalam rangka upaya meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan.

Serikat pekerja/buruh diatur oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh. Munculnya Undang-Undang ini sebagai hasil reformasi dari hanya diakuinya satu serikat pekerja, yaitu SPSI. Setelah adanya Undang-Undang No 21 Tahun 2000, serikat pekerja/buruh yang sudah terdaftar kurang lebih ada 60. Ini merupakan jumlah terbanyak bagi suatu negara yang mempunyai serikat pekerja/buruh lebih dari satu diseluruh dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik

negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁵

2.2.3 Objek Hukum dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri sendiri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktifitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja pada hakikatnya adalah bertentangan. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataan perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

Apabila di perusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Ketentuan PKB/KKB membuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan diluar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat diluar kota dengan waktu khusus. Dalam praktik banyak

²⁵Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika, hlm. 38.

serikat pekerja yang ada di perusahaan mempersulit terbentuknya (KKB) dengan cepat.

Di Indonesia masih jauh dari kenyataan adanya peran serta buruh di dalam upaya produktivitas. Buruh hanya sering diletakan dalam posisi aktor produksi. Keikutsertaan buruh dalam pemilikan saham seperti di Jepang masih belum dijangkau meskipun sudah terdapat rambu-rambu dari UU No.21 Tahun 2000, serikat pekerja dapat mengupayakan pemilikan saham bagi buruh. Sebagai langkah awal yang baik adalah adanya penerapan pemberian upah buruh yang didasarkan pada gabungan antara produktivitas dan prestasi. Untuk peningkatan peran serta mungkin kita dapat mencontoh teknik-teknik Jepang. Misalnya adanya kotak saran yang ditujukan hanya untuk upaya produktivitas atau efisiensi badan baku yang disertai dengan imbalan tertentu.²⁶

2.3 Mogok Kerja

2.3.1 Pengertian Mogok kerja

Menurut Pasal 1 Ayat 23 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja atau serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja adalah sebagai tindakan yang dilakukan oleh buruh terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan-tuntutannya atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman pekerja lainnya.²⁷

2.3.2 Sejarah Terjadinya Mogok Kerja

Sejak jaman sebelum Indonesia merdeka, pemerintah Belanda saat itu mengeluarkan kebijakan publik yang mengatur hubungan kerja. Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik

²⁶*Ibid*, hlm 40.

²⁷Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Citra Adhitya Bakti, Bandung

hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu dan hal ini berpengaruh terhadap dapat atau tidaknya tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Sejarah terjadinya mogok kerja ini berkaitan erat dengan kondisi perburuhan di Indonesia yang periode atau masanya akan dibagi menjadi berikut.

a. Kondisi Perburuhan Masa Kolonial (Sebelum Tahun 1945).

Hubungan kerja di Indonesia sudah dimulai sejak jaman penjajahan dimana sebagian besar jenis pekerjaan dilakukan oleh budak atau hamba. Mereka yang merupakan buruh pada jaman itu dan upah yang mereka terima berupa makanan, pakaian dan perumahan. Majikan memiliki kuasa penuh dan mutlak atas kuasa mereka, bahkan dapat dikatakan berkuasa atas hidup dan mati mereka. Selain bentuk kerja-budak dan budak-hamba, dikenal pula dengan bentuk kerja paksa yang disebut dengan kerja rodi dan bentuk kerja-sanksi-pidana.²⁸

b. Perburuhan Sejak Kemerdekaan Sampai Orde Lama (1945-1966).

Pada awal kemerdekaan, pemerintah Indonesia ingin membentuk sebuah negara kesejahteraan (welfare state), dimana kesejahteraan rakyat merupakan tanggung jawab dari pemerintah. Hal ini nampak dari isi UUD 1945 dan juga Pancasila yang dijadikan sebagai dasar negara. Pemerintah juga melakukan berbagai nasionalisasi terhadap perusahaan peninggalan kolonial Belanda. Pada awal kemerdekaan, pemerintah masih menggunakan peraturan yang ditinggalkan Belanda dan peraturan industrial. Berbagai peraturan dikeluarkan pemerintah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan negara dan berpihak pada kepentingan buruh. Selain itu, pemerintah juga memberikan kebebasan kepada buruh untuk membentuk serikat buruh yang akhirnya berdampak pada kebijakan publik dan pergerakan politik negeri ini., namun hasilnya masih belum maksimal untuk kesejahteraan buruh pada masa itu²⁹.

²⁸Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan. 2010. *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU 13 Tahun 2003*. Bumi Inti Sejahtera, Jakarta

²⁹*Ibid.* Hlm 33

Larangan mogok kerja pada masa orde lama ini adalah Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 Tahun 1960 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di perusahaan-perusahaan. Jabatan-jabatan dan badan-badan vital.

c. Perburuhan Masa Orde Baru (1966-1988)

Pemerintah orde baru yang dipimpin Soeharto dimulai sejak 11 Maret tahun 1966. Sejak dibawah kepemimpinan Soeharto, Indonesia membuka diri kepada dunia usaha Internasional yang mengakibatkan banyaknya perusahaan-perusahaan asing yang berdiri di Indonesia karena pemerintah ini lebih mengedepankan kesetabilan politik demi meningkatkan pertumbuhan ekonomi, itulah sebabnya peraturan perburuhan yang dimuat pada masa ini banyak mengorbankan kepentingan buruh demi mencapai tujuannya³⁰. Pada era ini ada HIP, yaitu hubungan antara pihak yang berkaitan dengan proses produksi baik mengenai barang atau jasa yang dilandasi atas nilai-nilai yang merupakan perwujudan dan keseluruhan Pancasila UUD 1945. Seharusnya dengan menjalankan HIP, maka kesejahteraan buruh dapat terjamin, namun yang terjadi malah sebaliknya karena banyak buruh yang di PHK sevara sepihak, tidak ada peraturan yang mengatur upah minimum, dan adanya serikat buruh/pekerja yaitu SPSI. Hal ini sangat bertentangan dengan HIP. Berdasarkan prinsip-prinsip HIP, mogok kerja adalah sesuatu hal yang tidak diperbolehkan karena setiap perbedaan pendapat antara buruh dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.

Undang-undang No. 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Undang-Undang Nomor 98 mengenai Dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama.

d. Perburuhan Era Reformasi (1988-2003)

Sebelum dan pasca turunnya Soeharto, Indonesia sedang mengalami krisis ekonomi sejak tahun 1997 akibat adanya kredit macet antar bank. Krisis sangat

³⁰Muchtak Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan. 2010. *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU 13 Tahun 2003*. Bumi Inti Sejahtera, Jakarta

berdampak pada kehidupan buruh karena terjadi peningkatan pengangguran secara signifikan karena adanya krisis ini. Tetapi yang jelas reformasi membawa perubahan disemua sektor kehidupan termasuk perubahan terhadap politik perburuhan. Satu catatan terpenting Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan dicabut oleh pemerintah Habibie dan kembali menggunakan Undang-Undang orde lama. Pemerintah juga meratifikasi/beberapa konvensi dasar ILO, terutama konvensi nomor 87 yang menjamin kebebasan berserikat bagi buruh dan setelah itu muncullah serikat buruh yang semakin hari semakin banyak³¹.

Setelah pemerintah menggunakan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, maka kehidupan perburuhan kembali seperti pada masa orde baru. Hal ini juga berimplikasi pada kegiatan mogok kerja. Berdasarkan konvensi ILO Nomor 87 tahun 1948 mengakomodasikan tentang mogok kerja sebagai hak buruh. Dengan kata lain secara Internasional keberadaan mogok kerja tidak saja merupakan hak buruh sebagai juga sebagaian dari aksi buruh yang dilindungi oleh hukum. Dan pada saat ini mogok kerja merupakan suatu hal yang dilindungi hukum yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebenarnya mogok kerja di Indonesia sudah terjadi sejak dulu, namun saat ini tindakan ini hanya tindakan sepihak dari pekerja yang dilakukan karena adanya hak dan tuntutan mereka yang tidak dipenuhi oleh Perusahaan tempat mereka bekerja. Mogok kerja di Indonesia diawali pada tahun 1922, pemogokan buruh terjadi pada 72 pabrik gula diseluruh Jawa. Dari jumlah itu 28 pemogokan terjadi pada masa sebelum dan sesudah giling yang meliputi 4.700 pekerja, sedangkan pemogokan yang lain terjadi pada masa giling (dari bulan Mei sampai Oktober) dengan pemogokan terdiri dari 20.716 orang. Pemogokan yang terjadi diluar musim giling biasanya terpaksa dilakukan sebagai reaksi tindakan pengusaha yang dianggap tidak adil dan sewenang-wenang. Dari jumlah 4.700 pemogok sebagian besar terdiri dari tukang yang berperan penting dalam menjalankan proses produksi di pabrik gula.

³¹Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan. 2010. *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU 13 Tahun 2003*. Bumi Inti Sejahtera, Jakarta

Pemogokan pada musim giling biasanya dilakukan atas inisiatif buruh karena motif-motif ekonomis. Gerakan telah dipersiapkan sehingga meskipun pemogok yang terdiri dari buruh tetap mencapai 1.997 orang tetapi mereka mampu memimpin sejumlah besar buruh musiman (7.584 orang) dan buruh tidak tetap sekitar pabrik (11.135 orang)³².

Pada tahun 1920 Para pekerja anggota Personel Fabrik Bond (PFB) mogok kerja, menurut majikan supaya mau mengakui keberadaan Serikat Pekerja mereka. Tahun 1992, para pekerja pelabuhan Surabaya melancarkan aksi mogok kerja, menuntutkan perbaikan nasib. PPKB dan *Revolutionaire Vackcentrable* berhasil membangun aliansi yang bernama PVH (*Persatuan Vakbond Hindia*). Tahun 1923 pegawai kereta api mogok kerja. Tuntutan mereka kala itu kurang berhasil. Pemerintah kolonial melarang adanya aksi mogok kerja, yang dilakukan kaum pekerja dan segera dikeluarkan Undang-Undang tentang larangan mogok kerja tanggal 10 Mei 1923. Serikat pekerja kereta api dan Trem-Vereniging van spoor en Trem Personeel (vstp) menjadia nggota gabungan serikat pekerja Internasional yaitu *Internasional Federation of Trade Union (IFTU)* yang bermarkas besar di Moskow Rusia. *Revolutionsire Vakcentrale* membangun hubungan dengan Profintrn (*Red Internasional Labour Union*) dan menjadi anggotanya. Dari sinilah mereka memperjuangkan hak mogok kerja³³

2.3.3 Ketentuan dan Syarat Mogok Kerja

Kegiatan mogok kerja memang suatu hal yang mendapat perlindungan hukum, namun bukan berarti kegiatan ini dapat dilakukan begitu saja dan seenaknya karena kegiatan ini harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku. Ketentuan dan syarat ini harus dilakukan sebelum dan selama mogok kerja ini dilakukan. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 138 Ayat 1 yang berbunyi “Pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat

³² www.mogokkerja.com Diakses 12 Mei 2015

³³ www.hukumperburuhan.ac.id Diakses 12 Mei 2015

buruh yang bermaksud mengajak pekerja atau buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum”³⁴

Secara garis besar perusahaan atau organisasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu organisasi atau perusahaan yang berorientasi *privat* dan organisasi atau perusahaan yang bersifat *public*. Organisasi atau perusahaan yang bersifat privat adalah sebuah organisasi atau perusahaan yang usahanya bertujuan untuk mencari laba dan biasanya organisasi atau perusahaan itu bergerak dibidang swasta. Sedangkan organisasi atau perusahaan yang bersifat public adalah organisasi milik pemerintah sehingga tujuan utama dari organisasi atau perusahaan ini untuk melayani masyarakat. Organisasi public ini biasanya menangani sebuah usaha yang bersifat monoolistik sehingga tidak ada organisasi atau perusahaan lain yang menanganinya. Misalnya pengurus Kartu Tanda penduduk (KTP) yang tidak bisa diurus selain di institusi pemerintah. Namun sering perkembangan baru dalam bidang pelayanan, maka ada pekerjaan pemerintah yang dilakukan secara bersama-sama dengan pihak swasta yang dikenal dengan istilah Public Prvate Patnershi (PPP), yaitu kemitraan antar public dan swasta dalam mengerjakan atau melakukan suatu hal. Berkaitan dengan organisasi pemerintah, maka ada ketentuan mogok kerja yang diatur dalam pasal 139 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berbunyi “pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan membahayakan keselamatan orang lain”.

Sebelum dilaksanakan kegiatan mogok kerja, maka sebelum tujuh hari dari waktu pelaksanaan itu buruh atau serikat pekerja wajib memberitahukan hal ini kepada perusahaan atau instansi yang menangani masalah ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 140 ayat 1 “sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau

³⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat”. Mengenai hal-hal atau isi apa saja yang harus ada dalam surat pemberitahuan mogok kerja itu juga diatur dalam Pasal 140 ayat 2 yang berbunyi “pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat.

- a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai diakhiri mogok kerja
- b. Tempat mogok kerja
- c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja
- d. Tanda tangan ketua seketaris dan masing-masing ketua dan seketaris serikat pekerja atau serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.³⁵

Adanya serikat pekerja atau buruh dalam dunia ketenagakerjaan memang sangat vital peranannya karena serikat pekerja atau buruh ini sebagai wadah atau organisasi bagi buruh atau pekerja dalam menyalurkan aspirasinya. Oleh karena itu, pekerja atau buruh di Indonesia seharusnya menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh, sehingga jika ada masalah dikemudian hari akan lebih mudah diselesaikan. Bahkan hal ini juga berlaku dalam mogok kerja, karena seorang buruh yang melakukan mogok kerja yang tidak terdaftar dalam serikat buruh atau serikat pekerja, ada ketentuan yang berbeda dengan buruh atau pekerja yang terdaftar dalam serikat buruh atau pekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat 3, yang berbunyi “dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja atau buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja atau buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan atau penanggung jawab mogok kerja”.

2.3.4 Hak Mogok Kerja Bagi Pekerja/Buruh

Berdasarkan Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai gantinya

³⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

perundingan pada Pasal 138 Ayat 2 dinyatakan hak buruh yang ingin melakukan mogok kerja, yang berbunyi “pekerja atau buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dari Pasal 138 Ayat (1) dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut (maksudnya ajakan untuk melakukan mogok kerja). Secara harifah, hak dapat dilakukan sebagai wewenang yang bisa dilakukan oleh seseorang.

Selain itu, masalah pemberian upah atau gaji kepada buruh yang melakukan mogok kerja juga harus dilakukan karena kegiatan mogok kerja pada dasarnya disebabkan adanya ketidakpuasan para buruh atau pekerja terhadap apa yang dilakukan atau diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 145 yang berbunyi “Dalam hal pekerja atau buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah”. Pada dasarnya masalah yang paling klasik dalam kegiatan mogok kerja adalah tuntutan kenaikan upah atau gaji dan belum dibayarkan upah para buruh oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang hal ini seringkali kita lihat dalam kegiatan mogok kerja di Indonesia.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi yang dimuat dalam pasal 1 angka 23 sebagai berikut : “*Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan*”. Dari definisi itu, dapat kita ketahui ada 3 (tiga) unsur yang dalam termasuk dalam sebuah pemogokan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut :

1. Tindakan pekerja/buruh

Sebuah tindakan baru dapat disebut sebagai mogok apabila dilakukan hanya oleh buruh. Jika dilakukan bukan oleh buruh, misalnya mahasiswa atau ibu rumah tangga, maka tidak dapat disebut sebagai mogok. Jadi jika ada 1.000 (seribu) orang mahasiswa berkumpul di depan gerbang pabrik meneriakan tuntutan agar Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus maka itu tidak dapat disebut sebagai

mogok menurut Undang-Undang. Sebaliknya, jika ada 2 (dua) orang buruh yang menuntut kenaikan upah maka itu disebut sebagai mogok.

2. Direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama Pemogokan harus direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama. Maksud dari bersama-sama adalah bahwa pemogokan melibatkan lebih dari 1 (satu) buruh. Jika hanya ada 1 (satu) orang buruh saja maka tidak dapat disebut mogok. Namun, Jika hanya ada 2 (dua) buruh saja yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan mogok maka itu dapat disebut sebagai mogok walaupun sebenarnya ada 500 (lima ratus) buruh yang bekerja diperusahaan itu. Selain itu, kata bersama-sama ini untuk menjelaskan kondisi buruh yang belum memiliki serikat. Karenanya dapat saja di dalam satu perusahaan yang mempekerjakan 500 (lima ratus) buruh terjadi pemogokan walaupun belum ada serikat buruh. Jadi buruh sebagai pribadi, secara bersama-sama melakukan pemogokan. Namun jika diperusahaan itu sudah berdiri serikat buruh pemogokan itu dapat saja direncanakan dan dilaksanakan oleh serikat buruh yang bersangkutan.

3. Untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan
Menurut ketentuan undang-undang, “mogok” haruslah untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Jika ada 30 buruh yang menuntut kenaikan upah namun tindakan mereka itu tidak menyebabkan pekerjaan terhenti atau menjadi lebih lambat, maka tindakan tersebut tidak dapat disebut sebagai “mogok”, karena tujuan mogok adalah untuk memaksa majikan mendengarkan dan menerima tuntutan serikat buruh, caranya adalah dengan membuat majikan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

Sampai di sini jelas bahwa apa yang disebut “mogok” haruslah memenuhi tiga unsur di atas. Jika unsur nomor 2 tidak terpenuhi walaupun nomor 1 dan 3 terpenuhi, maka itu tidak dapat disebut “mogok”, begitu pula jika nomor 1 dan 2 terpenuhi tapi nomor 3 tidak atau nomor 2 dan 3 terpenuhi tapi tidak nomor 3. Jika ada suatu tindakan tapi salah satu hal tidak terpenuhi, maka tindakan itu bukan “mogok”

sebagaimana didefinisikan oleh undang-undang.³⁶ 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.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi mogok meliputi kegiatan (*actus*) dan juga tata caranya. Apabila ada suatu kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja dan sudah memenuhi tiga hal yang diatur dalam pasal 1 namun luput memenuhi 2 hal yang diatur dalam pasal 137, maka kegiatan tersebut tidak bisa dikatakan sebagai “mogok”. Disinilah kerancuan yang terjadi dalam pengertian mogok menurut undang-undang, yaitu mencampuradukkan pengertian dengan prosedur dan tata cara mogok. Yang pada intinya justru semakin mempersulit pelaksanaan hak mogok.³⁷ Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa pemogokan tidak lagi dilihat secara substansial (apa yang menjadi sebab dan alasan mogok), tetapi apakah mogok tersebut sudah memenuhi “tata cara” secara formil. Bisa dikatakan bahwa undang-undang ketenagakerjaan memandang “mogok” dalam kerangka formil belaka. Legalitas hukum suatu pemogokan diutamakan daripada substansi. Karena mengedepankan formalitas, maka apa yang menjadi substansi mogok pun menjadi terlupakan.

Pemerintah/negara nampaknya tidak mau peduli lagi apa yang menjadi substansi pemogokan, dan lebih mengurus soal tata cara dan prosedural apakah mogok dilakukan sesuai atau tidak sesuai dengan “*tata cara*” tersebut. Di luar tata cara itu, mogok dianggap sebagai “*tidak sah*” atau “liar”, dan karenanya tidak berhak mendapat perlindungan negara sebagaimana dalam mogok “sah”. Dengan kata lain negara melihat mogok sebagai urusan antara majikan dan buruh, sementara peran negara hanya sebatas pengawas dan lebih melihat pada fungsi administrasi atas

³⁶Lalu Husni, S.H., M.H.. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers. Hlm 171

³⁷Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

sahnya suatu pemogokan. Negara pun melepaskan tanggung jawabnya dalam masalah hubungan industrial.

2.3.5. Sejarah Terjadinya Mogok kerja

Sejak jaman sebelum Indonesia merdeka, pemerintah Belanda saat itu telah mengeluarkan kebijakan publik yang mengatur hubungan kerja. Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh penguasa saat itu dan hal ini berpengaruh terhadap dapat atau tidaknya tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Sejarah terjadinya mogok kerja ini berkaitan erat dengan kondisi perburuhan di Indonesia yang periode atau masanya akan dibagi menjadi berikut.

a. Kondisi Perburuhan Masa Kolonial (Sebelum Tahun 1945).

Hubungan kerja di Indonesia sudah dimulai sejak jaman penjajahan di mana sebagian besar jenis pekerjaan dilakukan oleh budak atau hamba. Mereka merupakan buruh pada jaman itu dan upah yang mereka terima berupa makanan, pakaian, dan perumahan. Majikan memiliki kuasa penuh dan mutlak atas mereka, bahkan dapat dikatakan berkuasa atas hidup dan mati mereka. Selain bentuk kerja-budak dan kerja-hamba, dikenal pula pria kerja paksa atau yang disebut kerja rodi dalam bentuk kerja-sanksi-pidana.³⁸

b. Perburuhan sejak Kemerdekaan Sampai Orde Lama (1945-1966).

Pada awal kemerdekaan, pemerintahan Indonesia ingin membentuk sebuah negara kesejahteraan (welfare state), di mana kesejahteraan rakyat merupakan tanggung jawab dari pemerintah. Hal ini nampak dari isi UUD 1945 dan juga Pancasila yang dijadikan sebagai dasar negara. Pemerintah juga melakukan berbagai nasionalisasi terhadap perusahaan peninggalan kolonial Belanda. Pada awal kemerdekaan, pemerintah masih menggunakan peraturan yang ditinggalkan Belanda dan peraturan industrial. Berbagai peraturan dikeluarkan pemerintah dalam rangka mewujudkan negara kesejahteraan dan berpihak pada kepentingan buruh. Selain itu,

³⁸ Mughtar Pahpahan dan Ruth Damiiati Pakpahan. 2010. Konflik Kepentingan Outsourcing, Bumi Inti Sejahtera Perkasa, Jakarta

pemerintah juga memberikan kebebasan pada buruh untuk membentuk serikat buruh yang akhirnya berdampak pada kebijakan publik dan pergolakan politik negeri ini, namun hasilnya masih belum maksimal untuk kesejahteraan buruh pada masa itu.

2.3.6 Hak-Hak Pekerja Dalam Mogok Kerja

Hak Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. 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. Berdasarkan Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pada Pasal 138 Ayat 2 dinyatakan hak buruh yang ingin melakukan mogok kerja, yang berbunyi “Pekerja atau buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 138 Ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut (maksudnya ajakan untuk mogok kerja). Secara harfiah, hak dapat diartikan sebagai wewenang yang bisa dilakukan oleh seseorang.”³⁹

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberituannya ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.⁴⁰ Dalam hal mogok kerja dilakukan pemberituannya kurang dari 7 (tujuh) hari kerja, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

1. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

³⁹Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

⁴⁰Lalu Husni, S.H., M.H.. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers. Hlm 173

2. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
3. Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
4. 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.

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. 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.⁴¹

2.4 Perselisihan Hubungan Industrial

2.4.1 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Hubungan Industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi kepada siapapun yang sedang melakukan

⁴¹Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri nomor 232 tahun 2003

hubungan hukum. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak mengendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh pihak-pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hal-hal yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Sebagai upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

2.4.2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-undang No.2 Tahun 2004, jenis perselisihan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak

- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan

Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk perselisihan hubungan industrial ada empat, yaitu sebagai berikut.

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja dan serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dengan pertimbangan-pertimbangan diatas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
2. Kelalian atau ketidak patuhan salah satu pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau perundang-undangan
3. Pengakhiran hubungan kerja

4. Perbedaan pendapat antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud diatas, penjelasan umum UU No.2 Tahun 2004 menjabarkan lebih lanjut bahwa perselisihan hubungan industrial pada pokoknya adalah sebagai berikut.

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja / serikat buruh dengan organisasi atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain dalam suatu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit)
4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsilisasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan perselisihan dalam bidang arbitase atas kesepakatan kedua belah pihak serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

BAB III
PEMBAHASAN

3.1 Pengaturan tentang mogok kerja dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 dengan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentu tidak dapat dipisahkan dari lahirnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang yang sedianya mulai berlaku 14 Januari 2005 sempat tertunda setahun dan baru diresmikan pada tanggal 14 Januari 2006. Sejak UU No. 2 Tahun 2004 berlaku efektif, tidak sedikit kritik dari kalangan buruh. Terutama metode penyelesaian melalui proses peradilan umum yang memaksa buruh tarung dengan pemilik modal. Proses yang cukup panjang dan mahal yang menutup ruang bagi buruh untuk mendapatkan keadilan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan undang-undang No. 2 Tahun 2004 sebagai buah kompromi politik di parlemen sudah pasti sarat juga dengan kepentingan politik. misalnya pengertian perselisihan hubungan industrial yang dirumuskan baik di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 maupun undang-undang No. 2 Tahun 2004 dimana perselisihan hubungan industrial diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Ada poin penting yang luput dari perhatian kita selama ini yaitu masuknya “perselisihan hak” dalam ruang lingkup perselisihan hubungan industrial. Dalam pandangan penulis hal ini sengaja diciptakan sebagai restu bagi pengusaha untuk melanggar hak buruhnya. Menurut undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja bersama. Dalam konteks inilah Negara telah menghilangkan supermasi dan penegakan hukum. Tak ubahnya hukum hanya sebatas barang yang diperselisihkan.⁴²

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya sudah mengatur dengan jelas dan tegas mengenai hak normatif bagi buruh, seperti upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, lembur, istirahat dan cuti, kebebasan berserikat, mogok kerja, tunjangan hari raya dan lain sebagainya. Namun Mekanisme “PERSELISIHAN telah menyandera seluruh hak yang sangat hakiki. Salah satu contoh misalnya, Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberi penegasan bahwa membayar upah lebih rendah dari ketentuan pemerintah sebagaimana ketentuan Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah merupakan tindak pidana kejahatan dan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Meskipun demikian, pengusaha tidak habis akal untuk menghindari hukum dengan cara meligitimasi mekanisme perselisihan yang sudah disediakan oleh Negara.

Sedangkan menurut undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari defenisi tersebut dapat diketahui bahwa Undang-undang tidak lagi memberikan kepastian bagi kaum buruh karena apa yang diatur oleh undang-undang

⁴²www.wordspress-mogokkerja.com Diakses 20 Mei 2015

dapat diperselisihkan. Tak ada lagi supermasi hukum. Tak ada lagi kehormatan hukum. Tak ubah hukum hanya barang yang dapat dipersengketakan.⁴³

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sebagai buah kompromi politik di parlemen sudah pasti juga sarat dengan kepentingan politik. Lihat saja misalnya ruang lingkup perselisihan yang terdiri perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Yang menjadikan persoalan ketenagakerjaan semakin kompleks karena sejatinya kedua undang-undang inilah sangat bertentangan yang menginginkan hal itu terjadi. Secara garis besar, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dititikberatkan pada musyawarah untuk mufakat. Jika musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan penyelesaian maka pengusaha dan buruh atau serikat buruh harus menyelesaikan perselisihannya melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. Tentu prosedur yang diatur Undang-undang yang dimaksud di sini adalah prosedur yang diatur dalam undang-undang No. 2 Tahun 2004, yaitu penyelesaian meliputi perundingan bipartit, penyelesaian melalui mediasi/arbitrase/konsiliasi, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan kasasi.⁴⁴

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, musyawarah seringkali disisati sebagai metode kompromi paling jitu untuk melakukan pelanggaran hukum secara berjamaah. Contoh, ketika pengusaha membayar upah buruhnya di bawah ketentuan, hal tersebut jelas merupakan tindakan pelanggaran hukum dan merupakan tindak pidana. Ketika persoalan ini dimusyawarahkan oleh pengusaha dan buruh atau serikat buruh dalam perundingan bipartit, proses tawar menawar tidak terelakan. Dalam hal ini buruh tidak mungkin meminta upah lebih dari ketentuan. Sebaliknya, pengusaha memaksa buruhnya supaya bersedia upahnya dibayar sedikit lebih rendah dari ketentuan.

⁴³<http://www.hukumtenagakerja.com/tag/perselisihan/> Diakses 20 Mei 2015

⁴⁴Undang-undang PPHI no 2 tahun 2004.

Dari tawar-menawar tersebut ada dua kemungkinan yang akan terjadi. Pertama, buruh menerima permintaan pengusaha. Inilah bukti telah terjadinya kompromi untuk melanggar hukum secara bersama-sama. Tentu tidak begitu saja buruh mengamini dengan ikhlas kehendak pengusaha, tetapi posisi buruh yang sangat rentan ancaman dan tindakan balasan bila tidak menuruti kehendak pengusaha. Kedua, buruh menolak kompromi dengan pengusaha dan tetap ingin menegakkan hukum. Konsekuensinya adalah, pengusaha akan mencari cara untuk mem-PHK buruh yang bersangkutan. Atau perundingan dinyatakan gagal dan ditempuh penyelesaiannya ke tingkat lebih lanjut⁴⁵. Dalam kondisi ini, buruh sudah mulai masuk jurang kekelaman. Diputus hubungan kerjanya karena menuntut haknya yang sudah diatur oleh undang-undang. Segera saja penganguuran akan terjadi. Segera saja babak kemiskinan mulai terjadi. Namun lagi-lagi, tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha bukanlah sesuatu yang haram di mata Negara. Mekanisme “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” telah melegalkan tindakan pengusaha tersebut.

Permasalahan lainnya adalah apakah pekerja/buruh masih tepat melakukan mogok kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja sementara perselisihan tersebut sudah diproses sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut UU ini perselisihan hubungan industrial wajib menempuh penyelesaian secara musyawarah melalui perundingan bipartit, dan apabila perundingan tersebut gagal maka proses selanjutnya ditempuh melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan akhirnya bisa sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial bahkan Mahkamah Agung. Mogok kerja tidak perlu dilakukan apabila perselisihan tersebut telah diproses sesuai dengan mekanisme yang ditentukan dalam UU, karena apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja pada saat yang bersamaan dengan menempuh mekanisme penyelesaian maka secara tidak langsung akan mengganggu proses pemeriksaan terutama apabila

⁴⁵<http://irmangenotip.blogspot.com/2015/05/undang-undang-pphi-jurang-kelam-bagi-kaum-buruh.html>

perselisihan dimaksud sudah di Pengadilan Hubungan Industrial. Kalau mogok kerja masih diperbolehkan maka untuk apa harus menempuh mekanisme penyelesaian sampai ke Pengadilan.

Syarat-syarat dalam melakukan mogok kerja, syarat tersebut sangat sederhana sekali sehingga sangat dimungkinkan pemogokan sering terjadi. Pemogokan tidak mensyaratkan jumlah pekerja/buruh yang melakukan mogok, dua orang atau lebih pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja, demikian juga tidak membedakan perselisihan apa saja yang dapat dijadikan sebagai dasar melakukan mogok. Sebaiknya ke depan kita harus mengatur lebih baik ketentuan tentang mogok kerja ini, misalnya seperti di Amerika Serikat, mogok kerja baru dianggap sah jika mogok kerja tersebut didukung oleh sebagian besar anggota serikat pekerja/serikat buruh melalui mekanisme pemungutan suara (strike ballot). Di Jerman terdapat ketentuan bahwa mogok kerja dianggap sah jika pemogokan tersebut bertujuan untuk meningkatkan perbaikan upah atau syarat-syarat kerja dalam proses pembuatan atau pembaharuan perjanjian kerja bersama (PKB). Demikian juga dengan tenggang waktu pelaksanaan mogok kerja perlu diatur dengan baik termasuk jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat dijadikan alasan melakukan pemogokan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mendukung peningkatan perekonomian melalui penanaman investasi.

Menurut pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.232/MEN/2003, mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis, dan pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan itu dianggap mengundurkan diri. Kemudian dalam pasal 7 disebutkan, mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis dan kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mangkir dan apabila

mogok tersebut mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.⁴⁶

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 harusnya ditiadakan supaya bisa menghadirkan kembali peran negara dalam memproteksi dan melakukan intervensi agar akses keadilan pada pekerja/buruh dapat terwujud dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang lebih berkeadilan dan menjamin HAM dari pekerja/buruh.⁴⁷ Jadi berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan juga Undang-Undang No.2 Tahun 2004 juga bertentangan dengan norma-norma yang terdapat dalam Undang-Undang pembentukan peraturan perundang-undangan dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

3.2 Tindak Lanjut Yang Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Apabila Tindakan Mogok Kerja Tidak Mendapatkan Jawaban Dari Pengusaha

Menurut Pasal 3 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum. Pekerja atau buruh adalah orang yang melakukan pekerjaan, sehingga pekerja atau buruh juga berhak mendapatkan jaminan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh berupa adanya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah. Salah satu isi dari Peraturan Perundang-Undangan tersebut adalah tentang hak dari pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh yang dilakukan secara

⁴⁶Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2003

⁴⁷www.suaraburuh-mogokkerja.com

sah, tertib, dan damai sebagai gagalnya perundingan, yaitu dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁴⁸

Di dalam suatu hubungan industrial sering terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Macam-macam perselisihan hubungan industrial di dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Perselisihan Hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikatpekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Perselisihan sering terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha menyangkut permasalahan mogok kerja. Perselisihan mogok kerja termasuk dalam kategori perselisihan hak karena mogok kerja bisa disebabkan karena buruh merasa hak dan tuntutan nya tidak dipenuhi oleh perusahaan, misalnya tunjangan hari raya yang tidak diberikan atau pemberian gaji yang melampaui tanggal yang telah ditetapkan. Dan biasanya para buruh melakukan mogok kerja karena

⁴⁸Dr. Abdul Rachman Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan* Jakarta Indeks. Hal 212

pengusaha tidak memenuhi ketentuan yang bersifat normatif.⁸ Tindakan mogok kerja terjadi sebagai bentuk protes keras dari para buruh atas situasi kerja dan permasalahan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, yang bukan secara perorangan, tetapi dilakukan secara kolektif. Aksi mogok kerja biasanya terjadi pada saat hari buruh yang berlangsung pada tanggal 1 Mei.

Upaya yang dapat dilakukan pekerja/buruh untuk menyelesaikan perselisihan hak tersebut diatur di dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Mogok Kerja Dalam Penyelesaian Ketenagakerjaan. tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan dengan cara-cara berikut ini.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit (Negosiasi)

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 3 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Hal ini bertujuan agar pekerja/buruh dan pengusaha yang berselisih berunding bersama tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu.⁹

Tata cara penyelesaian secara bipartit (negosiasi) dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 yang pada intinya mengatur tentang hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut :¹⁰

1. Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi masalah.
2. Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati.
3. Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan

dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya.

4. Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.
5. Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 hari kerja.
6. Setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak.
7. Setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud.
8. Hasil perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. Tanggal dan tempat perundingan;
 - c. Pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
9. Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.

Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak maka Perjanjian Bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama tersebut wajib di daftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

wilayah para pihak melakukan Perjanjian Bersama.⁴⁹

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat di terima, tidak berpihak dan netral serta mambantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap perselisihan yang di sengketakan.⁵⁵ Dalam Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial menerangkan bahwa: Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Pengertian mediator menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dalam Pasal 1 ayat (12) yaitu: Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasar Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dilakukan dengan cara sebagai berikut.

- a. Dalam waktu paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian

⁴⁹ Ibid Hal 60

tentang duduknya perkara dan segera mengadakan mediasi.

- b. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya.
- c. Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat Perjanjian Bersama yang di tandatangani oleh para pihak dan di saksikan oleh mediator serta di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak- pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- d. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka:
Mediator megeluarkan anjuran tertulis.
Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, merekadianggap menolak anjuran tertulis. Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- e. Jika anjuran tertulis yang di buat oleh mediator di tolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

f. Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵⁰

Prosedur diatas dapat di tempuh oleh pekerja/buruh dalam melakukan upaya hukum apabila terjadi perselisihan hak dalam hubungan industrial yang terkait dengan tindakan mogok kerja. Dari hasil tinjauan yuridis yang dilakukan peneliti tentang hak mogok kerja bagi buruh/pekerja yang mogok kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 137, ternyata banyak terjadi masalah atau hambatan yang dialami pekerja/buruh untuk melakukan aksi mogok kerja. Hal ini dikarenakan aksi mogok kerja di Indonesia masih dianggap sebagai suatu hal yang tidak wajar dilakukan, mengganggu ketertiban umum, dan tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Apabila terjadi mogok kerja, maka akan terjadi kemacetan arus lalu lintas di sekitar tempat demo dan secara otomatis hal ini akan menggu pengguna jalan.

Tindakan mogok kerja juga dapat merugikan pengusaha atau majikan karena para karyawan tidak melaksanakan pekerjaan selama kegiatan mogok kerja berlangsung. Pada saat orde baru berlangsung di bawah kepemimpinan Presiden Soeharto juga melarang adanya mogok kerja yang dituangkan dalam Hukum Industrial Pancasila (HIP). Dalam HIP, setiap perbedaan pendapat antara buruh dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak, seperti mogok kerja, penutupan perusahaan, dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip HIP

Yang menyebabkan kendala pekerja/buruh dalam melakukan upaya mendapatkan hak-haknya untuk melakukan mogok kerja adalah persepsi dan kurangnya pengetahuan dari pengusaha, pemerintah, dan masyarakat umum yang menganggap mogok kerja sebagai sesuatu hal yang tidak layak dan pantas untuk

⁵⁰ Ibid hal 64-65

dilakukan karena alasan-alasan yang telah disebutkan di atas. Bahkan tidak jarang terjadi bentrok antara aparat kepolisian dengan pekerja/buruh yang mogok kerja tuntutan mereka tidak dapat dipenuhi pengusaha, sehingga hal ini mengakibatkan tindakan yang anarkis dari pekerja/buruh.

Untuk mengatasi hambatan agar tidak terjadi tindak kekerasan dalam mogok kerja dan agar mogok kerja dapat berlangsung secara aman, tertib, dan tidak mengganggu kepentingan umum, maka diperlukan sosialisasi dari Menteri Ketenagakerjaan tentang hak mogok bagi pekerja/buruh yang mogok kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Pasal 137. Bagi pekerja/buruh yang mogok kerja juga harus melakukan mogok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku sebelum dan selama mogok kerja ini dilakukan. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 138 Ayat 1 yang berbunyi “Pekerja atau buruh atau serikatpekerja atau serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja atau buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum”.Peran serta dari pemerintah sebagai pemegangkekuasaan untuk melindungi pekerja/buruh yang mogok kerja juga sangat diperlukan untuk mewujudkan hak pekerja/buruh yang mogok kerja tersebut.

BAB 4
PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini telah menimbulkan ketidakadilan bagi buruh. Selain itu, keberadaan PHI yang menerapkan hukum acara perdata dengan model penyelesaian sengketa berdasarkan gugatan *contentiosa* tanpa melibatkan unsur pemerintah mengakibatkan buruh kehilangan hak-haknya dan kehilangan perlindungan dari Negara. Selain itu adanya asas hukum, barang siapa yang mengendalikan maka dia harus membuktikan, sebagaimana ketentuan Pasal 1856 ketentuan kitab Undang-Undang hukum perdata, sangat memberatkan buruh. Kenyataannya pengusaha yang mempunyai bukti-bukti dengan tidak diberikannya salinan perjanjian kerja, slip pembayaran upah, kartu tanda karyawan, bahkan surat pemutusan hubungan kerja. Dan disisi lain keterbatasan buruh/pekerja untuk memahami hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum dan tidak adanya biaya untu menyewa jasa pengacara, hal ini yang dianggap kondisi yang tidak adil jika dibandingkan dengan pengusaha yang mempunyai sumber daya dan sumber dana untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
2. Kegiatan mogok kerja sesuatu hal yang mendapat perlindungan hukum kegiatan ini harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
Sesuai dengan pasal 138 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi disini jelas bahwa apa yang disebut dengan mogok kerja haruslah sesuai dengan 3 unsur yang telah diuraikan diatas, dan apabila tindakan pekerja/buruh

tidak mendapat jawaban dari pengusaha karena buruh/pekerja tidak menaati peraturan-peraturan yang sudah jelas diatur dalam pasal 138 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

4.2 Saran

1. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menghilangkan jaminan perlindungan dan kepastian hukum atas hubungan kerjanya, karena ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merubah ggatan volountair (permohonan) menjadi gugatan akibatnya kewajiban pengusaha menjadi hilang padahal pengusahalah yang berinisiatif untuk mengajukan PHK, sudah seharusnya jika Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau ulang.
2. Hendaknya bagi pekerja/buruh yang akan melakukan mogok kerja harus menaati Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 138 ayat (1) yang sudah ditetapkan, sehingga tuntutan dari pekerja/buruh akan mendapat tanggapan dari Pengusaha/perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- A.Masyur Magnis effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia Dimensi Dinamika Dalam Hukum Nasional dan Internasional*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Raja Sinar Grafika, Jakarta.
- Frans Magnis Suseno, 1999. *Etika Politik Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Furqon Karim, 2001. *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja*, Suara Merdeka, Jakarta.
- H. Zainal Aslikin, Agusian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Ashadie, 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Lalu Husni, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010.
- Philippus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Sutedi, Adrian, 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. UNDANG-UNDANG

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
3. Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003
4. SuratEdaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/men/2003
6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. INTERNET

Diakses dari <http://www.mogokkerja.com>

pada tanggal 12 Mei 2015, pukul 18.39 WIB.

Diakses dari <http://hukumperburuhan.ac.id>

pada tanggal 12 Mei 2015, pukul 19.35 WIB.

Diakses dari www.wordpress-mogokkerja.com

pada tanggal 20 Mei 2015, pukul 16.30 WIB.

Diakses dari <http://www.hukumtenagakerja.com/tag/perselisihan/>

pada tanggal 20 Mei 2015, pukul 21.10 WIB.

Diakses dari <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.com>

pada tanggal 27 Mei 2015, pukul 19.00 WIB.