



SKRIPSI

HAK PEKERJA DALAM MELAKUKAN MOGOK KERJA

THE RIGHT OF WORKERS TO STRIKE

SAIFUL HARIS

NIM. 140710101091

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018



SKRIPSI

HAK PEKERJA DALAM MELAKUKAN MOGOK KERJA

THE RIGHT OF WORKERS TO STRIKE

SAIFUL HARIS

NIM. 140710101091

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

SKRIPSI

HAK PEKERJA DALAM MELAKUKAN MOGOK KERJA

THE RIGHT OF WORKERS TO STRIKE

SAIFUL HARIS

NIM. 140710101091

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

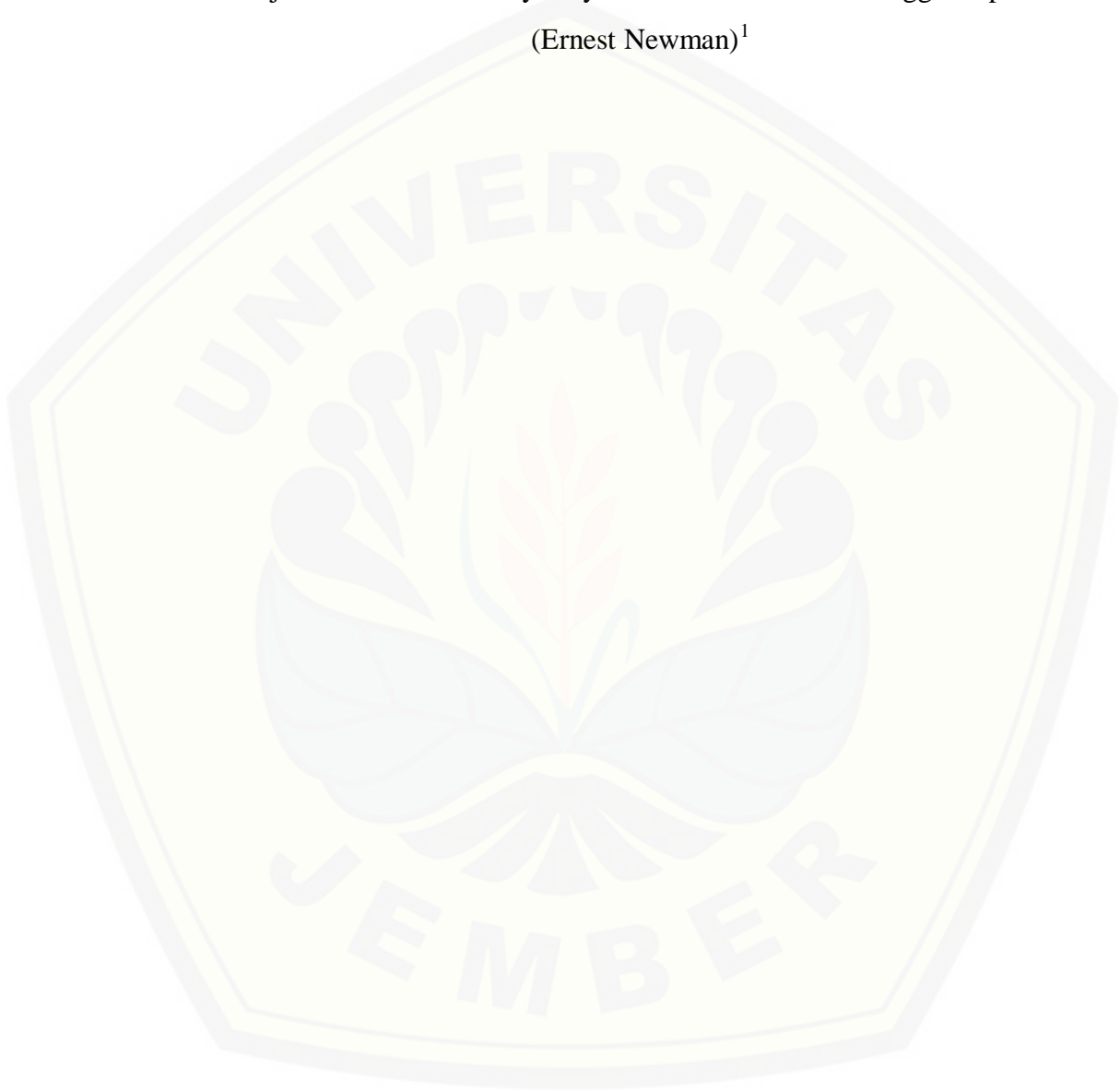
FAKULTAS HUKUM

2018

MOTTO

“Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyalahkan waktu untuk menunggu inspirasi.”

(Ernest Newman)¹



¹ <http://digilib.unila.ac.id/7229/8/MOTO.pdf> Diakses 25 Agustus 2018 Pukul 08.43 WIB

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terdekat, tercinta, terkasih dan tersayang yang selalu memberikan dukungannya baik secara moral, material dan spiritual:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Satimin dan Ibunda Samina yang selalu memberikan tuntunan kasih sayang disetiap langkahku, mendoakan disetiap ikhtiarku, serta mengarahkan disetiap tujuanku.
2. Bapak/Ibu Guru SD, SMP dan SMA, serta Bapak/Ibu Dosen yang telah ikhlas dan penuh ketulusan dalam memberikan pengarahan, bimbingan, serta pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
3. Almamater yang kubanggakan Universitas Jember, tempatku belajar dan melangkah dalam mengejar cita-cita.

PRASYARAT GELAR

HAK PEKERJA DALAM MELAKUKAN MOGOK KERJA

THE RIGHT OF WORKERS TO STRIKE

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

SAIFUL HARIS

NIM. 140710101091

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

PERSETUJUAN

SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI

Tanggal 29 Agustus 2018

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

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

NIP. 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota,

Warah Atikah, S.H., M.Hum

NIP. 197303252001122002

PENGESAHAN

HAK PEKERJA DALAM MELAKUKAN MOGOK KERJA

THE RIGHT OF WORKERS TO STRIKE

Oleh:

Saiful Haris

NIM. 140710101091

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Aries Harianto, S.H., MH

NIP. 196912301999031001

Warah Atikah, S.H., M.Hum

NIP. 197303252001122002

Mengesahkan,

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

Dr. Nurul ghufron, S.H., M.H.

NIP. 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 10

Bulan : Oktober

Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Totok Sudaryanto, S.H., M.S.

NIP. 195701221982031002

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

NIP. 196802191992011001

Anggota Penguji:

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

NIP. 196912301999031001

.....

Warah Atikah, S.H., M.Hum

NIP. 197303252001122002

.....

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saiful Haris

NIM : 140710101091

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul **“Hak Pekerja Dalam Melakukan Mogok Kerja”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan dalam institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas kesalahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 10 Oktober 2018

Saiful Haris

NIM. 140710101091

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat limpahan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Hak Pekerja Dalam Melakukan Mogok Kerja**”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini dibutuhkan kerja keras dan ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ditemui dalam penulisannya. Dorongan semangat yang baik dari orang-orang terdekat merupakan anugrah terindah yang dapat menemani disetiap pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu pengetahuan dan memberikan dorongan semangat serta mendampingi hingga akhir penyusunan skripsi ini;
2. Warah Atikah, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan, dan memberikan nasihat serta ilmu pengetahuan hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Totok Sudaryanto, S.H., M.S., selaku Ketua Panitia Penguji atas kesediaannya untuk menjadi Dosen Penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
4. H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum., selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan pengarahan serta memberikan berbagai masukan positif dalam penulisan skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufon, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I, Echwan Irianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II, Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Totok Sudaryanto, S.H., M.S., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Ketua Jurusan Hukum Tata Negara yang telah membimbing penulis dari awal kuliah hingga saat ini;

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember secara keseluruhan yang dalam setiap perkuliahan penulis selalu diberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang hukum secara baik dan penuh kesabaran;
9. Semua pegawai dan karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa melayani serta memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan;
10. Keluargaku tercinta, terkasih dan tersayang Ayahanda Satimin dan Ibunda Samina serta seluruh kerabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
11. Teman-teman Unit Kegiatan Mahasiswa Paduan Suara Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Jember yang banyak mengajarkan tentang kebersamaan dan organisasi;
12. Alm. Yeni Dwi Anggraini yang sampai akhir hidupnya telah menjadi sahabat terbaik penulis yang senantiasa memotivasi penulis disaat penulis mengalami patah semangat;
13. Teman-teman yang tergabung dalam kelompok KKN 79 Kelurahan Taman Sari Kecamatan Bondowoso Kabupaten Bondowoso yang telah memberikan semangat sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
14. Semua pihak yang penulis tidak dapat uraikan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini baik iringan Do`a maupun motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;

Semoga semua bantuan yang telah diberikan nantinya akan dibalas dengan balasan yang setimpal oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat senantiasa bermanfaat bagi penulis, pembaca serta berbagai pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Jember, Oktober 2018

Penulis

RINGKASAN

Secara konstitusional, hak pekerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan adanya pasal tersebut membuktikan bahwa perlindungan pekerja dalam hal ini menyangkut kemerdekaan berserikat dalam rangka memperjuangkan hak-haknya sebagai hak konstitusional pekerja dilindungi oleh hukum.

Dewasa ini dalam situasi krisis ekonomi yang tidak menentu, persoalan hubungan kerja di Indonesia banyak diwarnai oleh gejolak pekerja/buruh dalam bentuk mogok kerja. Mogok kerja terjadi sebagai bentuk protes keras dari para pekerja/buruh atas situasi kerja dan permasalahan hubungan kerja dengan pihak pengusaha yang bukan secara perorangan, tetapi buruh secara kolektif. Para pekerja/buruh pada umumnya mengira bahwa dengan cara melakukan mogok kerja akan mendapatkan hasil yang maksimal seperti halnya yang diajukan dalam tuntutan. Jalur hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mestinya menjadi pilihan yang dapat ditempuh para pihak guna menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Penggunaan cara mogok kerja sebaiknya digunakan secara terbatas dan benar-benar merupakan langkah akhir apabila dirasa kedua belah pihak yang berselisih tidak mendapat kesepakatan yang diinginkan.

Rumusan masalah dalam skripsi ini terdiri dari 2(dua) yaitu bagaimana pengaturan mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia? dan apa akibat hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja yang tidak sah?. Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, untuk mengetahui akibat hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja yang tidak sah.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif. Terdapat 3 (tiga) pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan dalam skripsi ini, yakni Pendekatan Perundang-undangan, Pendekatan Konseptual, dan Pendekatan Historis. Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku dan pendapat para ahli serta bahan non hukum yang diambil dari internet, sedangkan analisis yang digunakan terhadap bahan hukum tersebut yakni menggunakan metode Induktif.

Hasil dari penelitian ini terdiri atas dua hal, *Pertama*, Secara normatif mogok kerja diakui sebagai hak pekerja/ buruh. Di samping itu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang ditunda pelaksanaannya sampai dengan 1 Oktober 2002, buruh-buruh yang melakukan mogok tidak sesuai dengan prosedur yang ditentukan, dapat dikenakan sanksi pidana. Pengaturan yang demikian pada dasarnya bertentangan dengan konsep mogok kerja yang dipahami secara universal tentang hak mogok. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mogok kerja diatur khusus dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 dimana undang-undang

ini yang berlaku saat ini sebelum diundangkannya undang-undang yang terbaru tentang ketenagakerjaan. *Kedua* akibat dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 232/MEN/2003, yaitu bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Atas hal ini, pengusaha melakukan pemanggilan kepada pekerja yang melakukan mogok kerja untuk kembali bekerja. Pemanggilan tersebut dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Jika pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dianggap mengundurkan diri. Akibat hukum bagi pekerja/ buruh yang melakukan mogok kerja yang tidak sah adalah tidak berhak mendapatkan upah. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan dari skripsi ini adalah bahwa Secara normatif mogok kerja diakui sebagai hak pekerja/ buruh. Namun pengakuan tersebut juga disertai ancaman yang sebenarnya tidak merepresentasikan pengakuan yang ada. Indikasi demikian nampak di dalam Pasal 13 dan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang pada intinya menyebutkan bahwa pelanggaran atas mogok kerja diancam secara pidana. Sedangkan di dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelaksanaan mogok kerja adalah jika pengusaha tidak memenuhi tuntutan pekerja yang bersifat normatif. Dalam undang-undang ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa gagalnya perundingan adalah tidak dicapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan yang diakibatkan karena pengusaha tidak berkenan untuk berunding atau perundingan tidak menemukan jalan keluar. Dalam Pasal 142 undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa mogok kerja yang dilaksanakan tidak memenuhi suatu ketentuan sebagaimana yang telah dimaksudkan didalam ketentuan diatas maka digolongkan sebagai mogok kerja tidak sah. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah. Bahkan jika mogok kerja yang dilaksanakan secara tidak sah pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan perusahaan yang kegiatannya dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia telah mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikaasikat sebagai kesalahan berat. Akibat hukum bagi pekerja/ buruh yang melaksanakan mogok kerja tidak sah adalah tidak berhak untuk mendapatkan upah.

Saran dari skripsi ini ada 4 (empat) yang *pertama* Seyogyanya mogok kerja tersebut dilakukan sebagai alternatif jika pihak pengusaha tidak berkenan untuk melakukan perundingan. *Kedua* mengingat secara normatif mogok kerja merupakan hak konstitusional pekerja/ buruh maka perlu kiranya dilakukan pengaturan yang lebih konkrit mengenai mogok kerja. *Ketiga* mengingat mogok kerja dimaksud memberikan akibat atau dampak dalam berbagai bidang maka intensitas sosialisasi terhadap aturan hukum ketenagakerjaan perlu terus ditingkatkan. *Keempat* Mengingat kerugian yang dialami dari tindakan mogok kerja sangat memprihatinkan, alangkah baiknya jika mogok kerja tidak perlu untuk dilakukan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	viii
HALAMAN PERNYATAAN	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
HALAMAN RINGKASAN	xii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Metode Penelitian.....	5
1.5.1 Tipe Penelitian	5
1.5.2 Pendekatan Masalah	6
1.5.3 Sumber Bahan Hukum.....	7
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	7
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder	7
1.5.3.3 Bahan Non Hukum.....	7
1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	8
1.5.5 Analisis Bahan Hukum.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hak Konstitusional.....	9
2.1.1 Pengertian Hak Konstitusional.....	9
2.1.2 Hak Konstitusional Pekerja/Buruh.....	10

2.2 Hubungan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh dan Pengusaha	13
2.2.2 Pengertian Hubungan Kerja.....	15
2.3 Serikat Pekerja.....	18
2.4 Mogok Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Mogok Kerja	21
2.4.2 Mogok Kerja Menurut Konvensi International Labour Organisations (ILO)	22
 BAB III PEMBAHASAN	
3.1 Pengaturan Mogok Kerja dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.....	24
3.2 Akibat Hukum Mogok Kerja Bagi Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja yang Tidak Sah.....	36
 BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan.....	50
4.2 Saran.....	51
 DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan tenaga kerja adalah bagian dari pada pembangunan nasional yang berdasar atas Pancasila serta undang-undang dasar tahun 1945, yang dilaksanakan untuk pembangunan masyarakat Indonesia guna untuk meningkatkan harkat, martabat serta harga diri para pekerja dan mewujudkan kesejahteraan, keadilan, kemakmuran yang merata, baik materiil maupun spiritual bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam pembangunan, pekerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kesejahteraan masyarakat serta nasional. Didalam suatu proses produksi dalam sebuah perusahaan pihak-pihak yang langsung terlibat disini yaitu pekerja dengan pengusaha, sedangkan kehadiran dari pemerintah merupakan pihak didalam hubungan industrial dikarenakan pemerintah memiliki kepentingan atau berkewajiban untuk mewujudkan suatu hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga tingkat produksi meningkat yang pada akhirnya dapat menggerakkan pertumbuhan ekonomi serta dapat meningkatkan kesejahteraan didalam masyarakat.² Untuk itu pekerja harus di beri pelatihan agar mempunyai nilai lebih, maksudnya adalah lebih terampil, lebih mampu serta lebih berkualitas supaya dapat berguna dalam pembangunan nasional serta mampu untuk bersaing di era global. Keterampilan, kemampuan serta keahlian para pekerja perlu kiranya untuk ditingkatkan melalui program pelatihan kerja serta pelayanan penempatan kerja. Para pihak yang terlibat dalam proses produksi, perlu kiranya untuk menciptakan lingkungan kerja yang amat kondusif untuk mencapai tingkat produktifitas yang diinginkan.³

Dalam industrialisasi, suatu perselisihan hubungan industrial menjadi permasalahan yang teramat sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan yang namanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang tepat, cepat dan murah.⁴

² Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. hlm. 17

³ *Ibid.* hlm. 19

⁴ Ujang Charda S. 2017. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Vol.1. No.1. WAWASAN YURIDIKA. Hlm. 4

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer yang menempatkan para pekerja/ buruh sebagai pihak yang selalu bisa untuk diatur. Akan tetapi hubungan industrial meliputi fenomena yang ada diluar ataupun didalam suatu tempat kerja yang terkait dengan suatu pengaturan dalam hubungan kerja.

Perekonomian Indonesia sekarang berkembang pesat. Perusahaan muncul serta bersaing ketat dalam pasar global. Perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan keuntungan dengan cara yang efisien. Pengusaha harus mampu berbiaya produksi rendah untuk meningkatkan daya saingnya di pasar global. Perusahaan memiliki dua unsur yakni unsur pengusaha dan unsur pekerja. Keduanya tidak dapat lepas dan saling membutuhkan. Pengusaha butuh jasa pekerja sedangkan pekerja butuh upah atas jasa yang diberikan kepada pengusaha. Biaya produksi rendah sangat ingin dicapai oleh perusahaan terkadang mengakibatkan ditekannya hak-hak pekerja. Pekerja tidak diletakkan sebagai faktor utama dalam proses ekonomi, melainkan hanya dianggap sebagai salah satu unsur dari proses produksi. Kepentingan yang berbeda antara pengusaha dengan pekerja terkadang menjadi sumber konflik atau perselisihan. Perselisihan seringkali terjadi karena pengusaha hanya memandang pekerja sebagai faktor produksi semata. Pekerja di sisi lain juga tidak memiliki rasa memiliki terhadap suatu perusahaan di tempat mereka bekerja. Pekerja lebih menginginkan menerima upah dalam jumlah besar sedangkan tenaga yang dikeluarkan sedikit atau kecil.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial ini kadang kala dibarengi dengan kegiatan mogok kerja. Pekerja ataupun serikat pekerja/serikat buruh maupun pengusaha dapat untuk melakukan “tindakan” apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. “Tindakan” yang dilakukan pengusaha dapat berupa penutupan perusahaan dan “tindakan” yang dilakukan oleh serikat pekerja atau pekerja secara kolektif dapat berupa mogok kerja.⁵

Secara konstitusional, hak pekerja diatur di Pasal 27 ayat (2) undang-undang dasar tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara mempunyai

⁵ Ari Hernawan. 2013. *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*. Udayana University Press. Bali. hlm. 2

hak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan berdasar pada pasal tersebut membuktikan bahwa perlindungan pekerja dalam hal ini menyangkut kemerdekaan berserikat dalam rangka memperjuangkan hak-haknya sebagai hak konstitusional pekerja dilindungi oleh hukum.

Dewasa ini dalam situasi krisis ekonomi yang tidak menentu, persoalan hubungan kerja di Indonesia banyak diwarnai oleh gejolak pekerja/buruh dalam bentuk mogok kerja. Tidak jarang mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh berakhir dengan perilaku anarkis yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan, pengertian mogok kerja diatur di Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa aksi mogok kerja adalah hak dasar pekerja/ buruh serta serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib serta damai sebagai akibat gagalnya suatu perundingan. Bahkan Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 menjelaskan bahwa tindakan mogok kerja adalah hak pekerja/ buruh. Hal ini membuktikan bahwa secara internasional keberadaan mogok oleh pekerja bukan saja merupakan hak pekerja/buruh melainkan juga sebagai bagian dari aksi buruh yang harus dilindungi oleh hukum.

Mogok kerja terjadi sebagai bentuk protes keras dari para pekerja/buruh atas situasi kerja serta permasalahan hubungan kerja dimana protes tersebut dilakukan secara bersana-sama oleh pekerja. Tindakan mogok kerja ini juga bisa disebabkan karena buruh merasa hak dan tuntutannya tidak dipenuhi oleh perusahaan, misalnya tunjangan hari raya yang tidak diberikan atau pemberian gaji yang melampaui tanggal yang telah ditetapkan.

Para pekerja/buruh beranggapan bahwa mogok kerja adalah cara yang sangat efektif untuk menekan pengusaha agar memenuhi tuntutan yang dilakukan oleh pekerja. Para pekerja/buruh mengira dengan melakukan mogok kerja akan memperoleh hasil maksimal seperti halnya yang diajukan dalam suatu tuntutan. Akan tetapi justru sebaliknya, mogok kerja mengakibatkan kesengsaraan bagi pekerja karena tuntutan pekerja dibalas dengan pemutusan hubungan kerja. Para pengusaha tidak ingin perusahaannya mengalami kerugian akibat aksi mogok kerja oleh pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh berusaha keras agar tuntutannya dipenuhi oleh penguasa. Akibat tidak adanya kata sepakat diantara

kedua belah pihak, dan pengusaha yang tidak ingin terus merugi akibat aksi mogok kerja yang dilakukan, maka pengusaha lebih memilih melakukan pemutusan hubungan kerja.

Jalur hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mestinya menjadi pilihan yang dapat ditempuh oleh para pihak guna untuk menyelesaikan suatu perselisihan yang terjadi. Hak mogok kerja dijamin oleh Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun mogok kerja bukanlah cara yang baik untuk menyelesaikan suatu perselisihan yang terjadi di antara para pihak. Penggunaan cara mogok kerja sebaiknya digunakan secara terbatas dan benar-benar merupakan langkah akhir apabila dirasa kedua belah pihak yang berselisih tidak mendapat kesepakatan yang diinginkan.

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian yang berjudul **“HAK PEKERJA DALAM MELAKUKAN MOGOK KERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah berikut ini:

1. Bagaimana pengaturan mogok kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Apa akibat hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan sebuah penelitian untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji pengaturan mogok kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. Untuk mengkaji akibat hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan di atas, manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam skripsi ini adalah sebagai pengembangan ilmu terkait dengan hak pekerja dalam melakukan mogok kerja.

2. Manfaat Praktis

Dalam skripsi ini manfaat praktis adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi pembentuk undang-undang khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membahas tentang mogok kerja.

1.5 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian skripsi tidak lepas dari yang namanya metode penelitian. Kegiatan penelitian hukum merupakan proses menemukan hukum yang berlaku dalam kegiatan hidup masyarakat, seperti yang dikemukakan oleh Cohlen.⁶ Metode untuk melakukan penelitian adalah salah satu cara ilmu untuk mendapatkan kebenaran. Metode penulisan merupakan cara untuk memperoleh atau menemukan sesuatu untuk mendapatkan data yang konkrit. Penulisan karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini mempergunakan suatu metode yang nantinya akan mampu untuk memecahkan suatu permasalahan.

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan didalam penelitian skripsi ini adalah yuridis normatif. Berdasarkan pandangan Sunaryati Hartono penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian yang merupakan kegiatan sehari-hari seorang sarjana hukum dan penelitian hukum normatif hanya dapat dilakukan oleh sarjana hukum dan bukan sarjana lainnya. Dengan tidak menggunakan data primer bukan berarti secara serta merta dapat dianggap bahwa penelitian hukum normatif bukan suatu penelitian.⁷ Penulis dalam skripsi ini akan mengkaji peraturan perundang-

⁶ Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Prenada Media Group. hlm. 60

⁷ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi. 2013. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Cet 1. Jakarta .Sinar Grafika. hlm 20

undangan sebagai produk hukum yakni undang-undang ketenagakerjaan beserta peraturan lainnya yang terkait.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Undang-undang

Sebagaimana disebutkan dalam bahan hukum primer pendekatan undang-undang ini dilaksanakan dengan menelaah segala jenis undang-undang yang bersangkutan paut atau yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang diteliti.

2. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual ini berasal dari suatu pandangan serta doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari suatu pandangan serta doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti mengusahakan untuk menggagas suatu ide yang dapat melahirkan pengertian hukum, konsep hukum dan asas hukum yang relevan dengan isu yang sedang ditangani.⁸ Pandangan dan doktrin yang sesuai dengan penelitian yang dijadikan argumentasi hukum untuk memecahkan isu hukum dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan konsep mengenai pengaturan tentang hak pekerja dalam melakukan mogok kerja.

3. Pendekatan Historis

Pendekatan ini adalah pendekatan yang dipergunakan untuk mengetahui nilai sejarah yang melatarbelakangi yang berpengaruh bagi nilai yang termuat didalam suatu peraturan perundangan. Pendekatan ini tidak sedikit dipergunakan untuk mengkaji mengenai sejarah terkait dengan pembahasan yang hendak menjadi topik didalam pembahasan suatu penelitian hukum. Pendekatan tersebut dilaksanakan dalam rangka memahami filosofi suatu aturan hukum dari waktu ke waktu dan memahami adanya suatu perubahan serta perkembangan filosofi yang menjadi landasan suatu aturan dalam hukum tersebut. Pendekatan historis ini bisa dilaksanakan dengan menelaah latar belakang yang hendak dipelajari serta perkembangan tentang pengaturan suatu isu hukum yang dilakukan.⁹

⁸ Peter Mahmud Marzuki . *Op. Cit.* hlm. 134

⁹ *Ibid.* hlm 134

1.5.3 Bahan Hukum

Didalam penelitian skripsi bahan hukum merupakan subjek dari mana bahan hukum bisa didapatkan serta di gunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Sumber bahan hukum terdiri dari:

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa bahan hukum yang diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum ini bisa saja dalam bentuk peblikasi mengenai hukum yang tidak merupakan suatu dokumen resmi. Publikasi mengenai hokum terdiri dari buku, kamus hokum serta jurnal hukum.¹⁰ Dalam hal ini antara lain buku literatur hukum yang berhubungan atau bersangkutan atau terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang mogok kerja.

1.5.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan non hukum didalam suatu penelitian dapat membantu untuk atau dalam hal keperluan akademis. Bahan non hukum ini bisa berupa buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosial, dan budaya sepanjang relevan dengan topik penelitian. Bahan non hukum yang dipergunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan yang diambil melalui in ternet.

¹⁰ *Ibid.* hlm.141

1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan suatu bahan hukum dalam sebuah skripsi membutuhkan suatu metode dalam pengumpulannya. Pada penulisan skripsi ini menggunakan studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan bahan hukum yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan pustaka berkaitan dengan materi permasalahan yang akan dikaji. Bahan-bahan tersebut terdiri dari peraturan perundang-undangan dan penelusuran melalui literatur hukum yang berhubungan dengan permasalahan terkait.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Dalam penulisan sebuah skripsi, analisis bahan hukum sangat diperlukan oleh penulis dalam menulis sebuah skripsi. Analisis bahan hukum yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif normatif, yakni metode untuk memperoleh gambaran singkat tentang permasalahan yang tidak berdasarkan pada bilangan statistik akan tetapi pada analisis yang diuji dengan aturan serta kaidah hukum yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Dalam melakukan sebuah penelitian hukum, perlu kiranya untuk dilakukan langkah-langkah agar suatu penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh penulis. Adapun langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengeliminir hal yang tidak sesuai dengan isu hukum yang dipecahkan;
2. Mengumpulkan bahan hukum yang dipandang memiliki relevansi;
3. Menelaah isu hukum berdasarkan pada bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menyimpulkan dalam bentuk pendapat yang dapat menjawab isu hukum yang ada dalam skripsi tersebut;
5. Memberikan perspektif berdasarkan argumentasi yang dibuat dalam bentuk kesimpulan.

Hal ini sudah sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai suatu ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan.¹¹

¹¹ *Ibid.* hlm. 213

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hak Konstitusional

2.1.1 Pengertian Hak Konstitusional

Menurut Prof. Jimly Asshiddiqie hak konstitusional (*constitutional right*) merupakan hak yang dijamin oleh UUDNRI Tahun 1945.¹² Setelah amandemen UUDNRI Tahun 1945 yang merupakan konstitusi negara Indonesia maka prinsip Hak Asasi Manusia telah termuat di dalam konstitusi Indonesia sebagai salah satu ciri khas prinsip konstitusi yang modern. Oleh karenanya prinsip Hak Asasi Manusia yang termuat dalam UUDNRI Tahun 1945 adalah merupakan hak konstitusional bagi warga negara Indonesia.

Hak konstitusional hendaknya dijamin di dalam suatu konstitusi sebagai pengakuan terhadap suatu hak asasi manusia. Hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki oleh setiap manusia mulai dari awal kelahirannya. Sedangkan hak warga negara merupakan hak yang timbul dari suatu peraturan di luar undang-undang dasar merupakan hak hukum dan bukan merupakan hak konstitusional. Hak asasi manusia yang termuat di dalam konstitusi dapat disebut sebagai suatu hak konstitusional dari warga negara. Pengakuan terhadap hak konstitusional adalah bentuk apresiasi yang diberi oleh pemerintah terhadap masyarakat dimana hal-hal yang terkait dengan kepentingan hak warga negara diatur di dalam peraturan perundang-undangan baik di dalam undang-undang dasar maupun dalam undang-undang.

Ketika hak konstitusional telah diatur atau dijamin oleh hukum, maka tiap warga negara yang telah diperjuangkan haknya tersebut wajib untuk melakukan tanggungjawabnya sebagai warga negara. Dengan demikian hak dan kewajiban berjalan secara beriringan dimana setelah warga negara memenuhi kewajibannya maka secara otomatis akan mendapatkan haknya sebagai warga negara. Oleh karena itu warga negara Indonesia harus sadar akan adanya hak dan kewajiban tersebut agar masyarakat Indonesia dapat memberikan kontribusi dalam memajukan atau mensejahterakan kehidupan bangsa Indonesia.

¹² Jimly Asshiddiqie. 2005. *konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta. Konstitusi Press. hlm. 152

2.1.2 Hak Konstitusional Pekerja/Buruh

Hak buruh serta hak suatu pekerjaan merupakan topik yang sangat penting untuk dibicarakan yang bertujuan terhadap kemajuan pembangunan ketenagakerjaan Indonesia. Penghargaan terhadap hak pekerja merupakan suatu prinsip keadilan dalam hukum tenaga kerja. Didalam hal ini keadilan menuntut pekerja agar supaya diperlakukan dengan baik sebagaimana haknya yang telah diakui oleh undang-undang serta para pekerja jangan sampai dirugikan dan harus diperlakukan tanpa adanya suatu diskriminasi.¹³

Secara konstitusional hak para pekerja/buruh harus diakui, serta dijamin. Pekerja tidak boleh hanya dianggap sebagai alat produksi akan tetapi adalah mitra yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Maka hak pekerja/buruh tidak akan semakin mendapat perhatian yang serius di dalam perusahaan bisnis modern.¹⁴

Beberapa hak konstitusional pekerja/buruh yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - a. Pasal 27 ayat (2)
warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - b. Pasal 28 D ayat (2)
Setiap orang mempunyai hak untuk melakukan pekerjaan dan mendapat imbalan atas pekerjaannya serta perlakuan yang adil dan layak di dalam suatu hubungan kerja.
 - c. Pasal 28 I ayat (1)
Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak untuk beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut merupakan hak asasi manusia yang tidak bisa dikurangi dalam keadaan apapun.

¹³ Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja)*. Yogyakarta. LaksBang PRESSindo. hlm. 131

¹⁴ *Ibid.* hlm. 220

2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a. Pasal 5
Setiap tenaga kerja atau pekerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa membeda-bedakan atau diskriminasi untuk memperoleh suatu pekerjaan.
 - b. Pasal 6
Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang sama dan/atau tanpa diskriminasi dari pihak pengusaha.
 - c. Pasal 11
Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh dan meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui suatu pelatihan kerja.
 - d. Pasal 12 ayat (3)
Setiap pekerja/buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
 - e. Pasal 18 ayat (1)
Tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan pengakuan suatu kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di telah selenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, ataupun pelatihan di tempat kerja mereka.
 - f. Pasal 23
Tenaga kerja yang sudah mengikuti suatu program pemagangan memiliki hak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
 - g. Pasal 31
Setiap tenaga kerja memiliki hak serta kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, ataupun pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak baik didalam maupun diluar negeri.
 - h. Pasal 67 ayat (1)
Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja atau pekerja penyandang cacat harus memberikan perlindungan yang sesuai dengan jenis serta derajat kecacatannya.
 - i. Pasal 78 ayat (2)
Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksudkan di dalam ayat (1) diharuskan untuk membayar upah kerja lembur.
 - j. Pasal 79 ayat (1)
Pengusaha harus memberi waktu istirahat serta cuti kepada pekerja/buruh.
 - k. Pasal 80
Pengusaha harus memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melakukan ibadah sesuai dengan agamanya masing-masing.

- l. Pasal 82
 - Ayat (1) Pekerja/buruh perempuan memiliki hak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak serta 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan berdasarkan perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - Ayat (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan memiliki hak untuk memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- m. Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahatnya sebagaimana dimaksudkan di dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 memiliki hak untuk mendapatkan upah penuh.
- n. Pasal 85 ayat (1)

Pekerja/buruh tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari libur yang resmi.
- o. Pasal 86 ayat (1)

Setiap pekerja/buruh memiliki hak memperoleh perlindungan atas :

 - a. keselamatan serta kesehatan kerja;
 - b. moral serta kesusilaan; serta
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.
- p. Pasal 88 ayat (1)

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- q. Pasal 90 ayat (1)

Pengusaha tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- r. Pasal 99 ayat (1)

Setiap pekerja/buruh serta keluarganya memiliki hak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan.
- s. Pasal 104 ayat (1)

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk serta menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- t. Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya suatu perundingan.
- u. Pasal 156 ayat (1)

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di atas membuktikan bahwa hak konstitusional dari pekerja/buruh benar-benar dilindungi oleh hukum. Dengan adanya perlindungan hukum ini maka pihak pengusaha atau pemerintah tidak boleh memperlakukan tindakan kesewenang-wenangan terhadap pekerja. Begitu juga dengan pekerja tidak boleh atau tidak diperkenankan untuk menyalahgunakan hak konstitusionalnya sebagai pekerja sebagaimana dijelaskan atau ditetapkan oleh undang-undang. Keadaan yang demikian memberikan kesadaran kepada pihak pekerja dan juga pihak pekerja untuk bekerja dan berusaha di jalur hukum yang benar.

Berdasarkan ketentuan normatif yang mengatur mengenai hak pekerja/buruh didalam undang-undang ketenagakerjaan ditinjau dari aspek kesusilaan, pada dasarnya pekerja/buruh punya hak untuk menyatakan kebebasan suara hatinya secara otoritatif guna menerima atau menolak pekerjaan yang diperjanjikan jika pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja itu bertentangan dengan kesusilaan. Hak demikian secara filsafati harus dilindungi hukum. Karena itu jika pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian kerja secara normatif bertentangan dengan norma kesusilaan, maka keadaan demikian sama halnya meniadakan hak-hak pekerja/buruh.¹⁵

2.2 Hubungan Kerja

2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh dan Pengusaha

Adanya buruh ialah jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya, dan adanya majikan adalah jika dia memimpin pihak yang disebut buruh. Dengan demikian hubungan antara buruh dengan majikan tidak terdapat pada perjanjian pemborongan pekerjaan, karena perjanjian pekerjaan ini berorientasi pada hasil pekerjaan. Pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja atau yang melakukan pekerjaan kepada pengusaha dengan tujuan untuk mendapatkan gaji atau upah dari pihak pengusaha. Pekerja melakukan hal ini dikarenakan tuntutan atau kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja guna untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

¹⁵ *Ibid.* hlm. 224

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus patuh kepada perintah serta peraturan kerja yang diberikan oleh pengusaha yang harus bertanggung jawab atas lingkungan perusahaan yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena terdapat hubungan kerja antara para pihak.

Pengusaha adalah orang yang mempunyai suatu usaha atau perusahaan yang memiliki atau mempunyai pekerja serta memiliki kewajiban untuk membayar atau memberikan upah terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan. Pengusaha juga harus tunduk pada aturan yang berlaku dimana pengusaha harus melaksanakan atau memberikan hak para pekerja sebagaimana telah ditetapkan didalam undang-undang agar pengusaha terbebas atau tidak dikenai sanksi. Pengusaha melakukan hal ini bukan tanpa maksud dan tujuan. Maksud serta tujuannya adalah untuk membuat para pekerja betah bekerja pada pengusaha tersebut serta berharap para pekerja akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja dengan baik mengingat hak-haknya sebagai pekerja telah dipenuhi oleh pengusaha.

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha adalah:

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

Pada dasarnya pengusaha merupakan pihak yang menjalankan perusahaan. Secara umum istilah dari pengusaha merupakan orang yang sedang melakukan suatu usaha. Istilah yang digunakan didalam peraturan perundang-undangan adalah majikan, yakni orang yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai yang memberi pekerjaan, pengusaha merupakan majikan dalam hubungannya dengan pekerja atau buruh.

2.2.2 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang dilaksanakan oleh paling sedikitnya dua orang atau subjek hukum tentang pekerjaan. Yang menjadi subjek hukum disini adalah orang yang melaksanakan suatu hubungan kerja dan mereka adalah pekerja dengan pengusaha.¹⁶ Dengan adanya hal ini, maka hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang lahir dari suatu perjanjian kerja yang di adakan dalam waktu tertentu ataupun tidak tertentu. Suatu hubungan kerja dapat disebut juga sebagai hubungan perburuhan atau hubungan industrial.¹⁷ Hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi ketika sudah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dan pengusaha, dalam hal ini para pihak dari perjanjian tersebut menyatakan kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan (bagi pekerja) dan membayar upah atas jasa pekerja (bagi pengusaha). Jenis perikatan yang timbul dari perjanjian ini disebut dengan perjanjian kerja.

Husni dan Asikin mengatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yakni perjanjian dimana pihak pekerja bersedia untuk bekerja dengan menerima upah sedangkan pihak pengusaha bersedia untuk memperkerjakan pekerja dengan memberi upah. Subyek hukum pada hubungan kerja merupakan pekerja/ buruh dengan pengusaha.

Suatu hubungan kerja diantara pengusaha dan pekerja terjadi karena hal yang saling membutuhkan diantara kedua belah pihak. Dalam hal hubungan kerja ini pengusaha membutuhkan tenaga atau jasa dari para pekerja sedangkan pekerja bekerja pada pengusaha menginginkan upah dari pengusaha. Keadaan yang demikian ini membuat hubungan diantaranya menjadi sangat erat. Oleh karena itu para pihak harus sadar akan hak dan kewajibannya masing-masing. Pekerja wajib untuk melaksanakan tugasnya sebagai pekerja maka pekerja tersebut akan menerima upah atas jasa pekerjaan yang telah dilakukannya. Begitu pula dengan pengusaha, pengusaha wajib untuk membayarkan upahnya. Ketika pembayaran

¹⁶ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm. 36

¹⁷ Aries Harianto. *Op. Cit.* hlm. 194

upah terhadap jasa pekerja tepat waktu maka dengan sendirinya para pekerja/buruh akan semakin giat dalam melakukan pekerjaannya.

Regulasi nasional yang mengatur tentang hubungan kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dinamakan “ketenagakerjaan”, mengingat diksi ketenagakerjaan merupakan representasi kehadiran negara dalam rangka menciptakan kesejahteraan rakyat dalam hal ini pekerja dan keluarganya. Keterlibatan negara dalam hubungan kerja adalah penting dan mendasar guna mencegah terjadinya eksploitasi oleh pengusaha terhadap pekerja sebagai perwujudan komitmen dan konsistensi nilai-nilai hubungan industrial pancasila.¹⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 undang-undang ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan yang terjalin diantara pekerja dengan pengusaha berdasar atas suatu perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah serta pemerintah. Adapun unsur-unsur hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Ada Suatu Pekerjaan

Pekerjaan yang ada tersebut adalah bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Di Bawah Perintah

Didalam suatu hubungan kerja pengusaha merupakan orang yang memberi suatu pekerjaan terhadap pekerja sehingga pengusaha mempunyai hak untuk memberikan perintah kepada pekerja terkait dengan pekerjaan pekerja. Sedangkan sipekerja sebagai pihak yang diperintah yang wajib melaksanakan perintah dari pengusaha selama pengusaha memerintah dalam koridor yang benar. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

3. Adanya Upah Tertentu

Ini adalah imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja. Upah tersebut diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai bentuk balas jasa atas jasa yang telah dilakukan oleh pekerja.

¹⁸ *Ibid.* hlm. 177

4. Dalam Waktu Yang Ditentukan

Pekerja bekerja dalam waktu yang telah ditentukan ataupun dalam waktu yang tidak ditentukan atau selamanya. Hal ini dapat tanpa batas waktu atau pensiun atau berdasarkan waktu tertentu. Untuk waktu tertentu biasanya terkenal dengan istilah kontrak kerja, sedangkan yang untuk waktu tidak tertentu sering disebut dengan pekerja tetap.

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja yaitu suatu hubungan yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja memberitahukan kedudukan dari masing-masing pihak yang dapat menggambarkan hak serta kewajiban pekerja pada pengusaha serta hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja.¹⁹ Hubungan kerja adalah merupakan hubungan yang terjadi diantara pekerja dengan pengusaha yang berdasar suatu perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan yang wajib dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja/pengusaha/majikan. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian lisan. Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung timbul suatu ikatan antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja. Syarat sah suatu perjanjian kerja termuat di Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

Didalam suatu hubungan kerja, tidak pernah lepas dari yang namanya hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dalam hal ini adalah pengusaha dengan pekerja. Para pihak dalam hubungan kerja mempunyai hak dan kewajiban yang cukup jelas sebagaimana yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Jadi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para pihak tidak boleh atau tidak diperkenankan untuk berpaling dari hukum karena semuanya telah jelas diatur oleh undang-undang dimana undang-undang tersebut harus dijalankan dengan sebenar-benarnya tanpa penyelewengan apapun. Hak dan kewajiban dalam

¹⁹ Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, cetakan pertama. Bandung. Mandar Maju. hlm. 12.

hubungan kerja adalah hak dan kewajiban yang harus dimiliki oleh masing-masing pelaku hubungan kerja, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Hak pekerja seharusnya diberikan kepada pekerja sesuai dengan kewajiban yang sudah dijalankan oleh pekerja. Pemberian hak tersebut berdasarkan atas mekanisme yang sudah ditetapkan oleh para pihak sebagai wujud dari kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam suatu bentuk perjanjian kerja sebagai landasan hukum terjadinya suatu hubungan kerja.²⁰

2.3 Serikat Pekerja/Buruh

Pembahasan terkait dengan hubungan industrial tidak lepas dari fungsi dari serikat buruh atau serikat pekerja dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas. Serikat pekerja merupakan organisasi yang didirikan oleh para pekerja/ buruh dengan tujuan untuk mempermudah para pekerja melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi. Organisasi serikat pekerja ini dapat menjadi jembatan atau penghubung antara pekerja dengan pengusaha dengan harapan jika terjadi suatu perselisihan dapat diselesaikan cukup oleh perwakilan serikat pekerja dengan pengusaha yang berselisih. Serikat pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang selanjutnya disingkat menjadi UUSP. Pada masa reformasi sesudah adanya UUSP memungkinkan dibentuk serikat pekerja/buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan. Hal ini yang menyebabkan serikat pekerja/buruh banyak berdiri dalam satu perusahaan.²¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UUSP, serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk oleh pekerja/buruh baik di perusahaan ataupun di luar perusahaan yang bersifat demokratis serta bertanggungjawab untuk memperjuangkan dan melindungi hak pekerja/buruh dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh beserta keluarganya.

UUSP membagi serikat pekerja/buruh itu menjadi 2 (dua) yaitu serikat pekerja/buruh di perusahaan serta serikat pekerja/buruh diluar perusahaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UUSP, serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh di satu perusahaan

²⁰ *Ibid.* hlm. 227

²¹ Asri Wijayanti. *Op. Cit.* hlm. 78

atau di beberapa perusahaan. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 angka 3 UUS, serikat pekerja/buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja diluar perusahaan.²²

Selanjutnya serikat pekerja/buruh itu bisa membentuk federasi serikat pekerja/buruh ataupun konfederasi serikat pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UUSP, federasi serikat pekerja/buruh adalah gabungan serikat pekerja/buruh. Sedangkan konfederasi serikat pekerja/buruh merupakan gabungan federasi serikat pekerja/buruh.²³

Serikat pekerja/buruh mempunyai kebebasan dalam menentukan asas organisasinya tetapi serikat pekerja/buruh tidak diperkenankan untuk menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila serta Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dikarenakan Pancasila sebagai dasar negara serta Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Indonesia. Sifat dari federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh adalah:²⁴

1. Bebas adalah organisasi dalam melaksanakan tugasnya, serikat pekerja/buruh, federasi serta konfederasi serikat pekerja/buruh tidak dipengaruhi ataupun ditekan oleh pihak manapun.
2. Terbuka maksudnya adalah dalam menerima anggota maupun memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak boleh membedakan atau tanpa adanya diskriminasi.
3. Mandiri berarti di dalam mendirikan, menjalankan serta mengembangkan organisasi dilakukan oleh kekuatan sendiri tanpa campur tangan dari pihak manapun.
4. Demokratis, bahwa dalam pembentukan organisasi, memilih pengurus serta memperjuangkan hak dan kewajiban organisasi dilaksanakan berdasar pada suatu prinsip demokrasi.
5. Bertanggungjawab maksudnya adalah untuk mencapai suatu tujuan serta melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/buruh, federasi serta

²² *Ibid.* hlm. 86-87

²³ *Ibid.* hlm. 87

²⁴ Budi Sihabudin. 2017. *Peran Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja Di CV. Triona Multi Industri*. Vol. 11. No. 6. Jurnal KAPemda-Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah. hlm. 102-103

konfederasi serikat pekerja/buruh bertanggungjawab kepada anggota, masyarakat serta negara

Ketentuan penting dalam UUSP adalah²⁵falsafah pembentukan serikat, karakteristik serikat, tujuan serikat, pembatasan keanggotaan, fungsi serikat, hak pegawai negeri, perlindungan hak berserikat, menghambat pelaksanaan hak, pemberitahuan kepada manajemen perusahaan, anggaran dasar organisasi, syarat pendaftaran, menjadi anggota dari dua serikat dalam satu perusahaan, mewakili kepentingan pengusaha, pengunduran diri dari serikat, lamaran pendaftaran serikat, kerangka waktu Proses pendaftaran, legitimasi serikat, penolakan lamaran pendaftaran, perubahan AD/ART, tidak melaporkan perubahan AD/ART, afiliasi dengan serikat internasional, kegiatan serikat selama jam kerja, isi dari perjanjian kerja bersama, sumber keuangan, manajemen keuangan dan asset, konversi atau transfer keuangan dan asset, bantuan keuangan dan fasilitas lainnya oleh pengusaha, penggunaan bantuan internasional, perselisihan antar serikat, pembubaran serikat, pembubaran oleh pengadilan, penjatuhan vonis oleh pengadilan, petisi untuk membubarkan serikat, hak berserikat setelah hukuman penjara dan pembubaran serikat, wewenang mengawasi kegiatan serikat, wewenang mengadakan penyelidikan atas tindak kriminal, sanksi terhadap pelanggaran.

Mengingat ketentuan penting diatas, hampir keseluruhan isi yang terkandung di dalam UUSP adalah penting. Oleh karena itu dalam membentuk serta menjalankan organisasinya disamping tidak diperkenankan bertentangan dengan Pancasila dan undang-undang dasar, organisasi serikat pekerja ini harus tunduk pada ketentuan undang-undang serikat pekerja agar segala sesuatu yang dilakukan oleh serikat pekerja berdasar atas hukum serta tidak bertentangan dengan undang-undang. Dengan demikian segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar dan pihak pengusaha pun akan sangat mengapresiasi tindakan serikat pekerja yang taat pada aturan hukum.

²⁵http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcm_041895.pdf Diakses 25 Agustus 2018 Pukul 10.30 WI

2.4 Mogok Kerja

2.4.1 Pengertian Mogok Kerja

Mogok kerja adalah suatu persoalan yang mampu untuk membuat resah suatu bidang usaha serta mengganggu suatu hubungan kerja, keharmonisan dalam hubungan industrial serta keharmonisan dalam masyarakat dikarenakan banyak pihak yang berhubungan yang turut serta atau terlibat. Pekerja yang melaksanakan tindakan mogok kerja terkadang hanya karena terpaksa akibat gagal atau tidak tercapainya suatu kesepakatan dalam perundingan, yang pada akhirnya pekerja melakukan tindakan mogok untuk menunjukkan hak pekerja dalam perundingan. Adanya suatu miskomunikasi diantara keduanya seakan tidak ditemukannya lagi jalan keluar atau solusi yang bisa dilakukan untuk memenuhi keinginan dari pekerja.²⁶ Mogok kerja merupakan suatu hak yang paling dasar yang dimiliki oleh pekerja dan serikat pekerja. Mogok kerja dilakukan pekerja dan serikat pekerja/buruh karena akibat gagalnya perundingan yakni tidak tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja.²⁷

Mogok kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh para pekerja yang dilakukan bersama untuk menghentikan maupun memperlambat suatu pekerjaan karena gagalnya suatu perundingan terhadap tuntutan normatif. Pada hakikatnya mogok kerja bisa dilakukan disatu perusahaan saja, namun bisa juga dilakukan lebih dari satu perusahaan asalkan masih dalam satu kelompok perusahaan. Dalam hal itu, pekerja atau serikat pekerja boleh untuk menunjuk wakilnya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi antara para pihak dalam suatu hubungan industrial. Mogok kerja yang dilakukan atau dilaksanakan dengan total atau hanya sebagian bisa mengakibatkan penurunan produksi. Untuk itu serikat pekerja yang bijak sana akan berfikir matang sebelum melaksanakan aksi mogok kerja.

Menurut Pasal 1 angka 23 undang-undang ketenagakerjaan, mogok kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang telah direncanakan serta dilakukan bersama untuk menghentikan suatu pekerjaan atau untuk

²⁶ Cynthia Rahmidita Paramita. 2014. *Pemogokan dan Penutupan Perusahaan*. Universitas Brawijaya. Malang. hlm. 8-9

²⁷<http://www.hukumtenagakerja.com/hak-tenaga-kerja/mogok-kerja-sebagai-sebagai-salah-satu-hak-para-pekerja/> Diakses 15 maret 2018

memperlambatnya. Mogok kerja adalah merupakan aksi pekerja pada pengusaha untuk menekan pengusaha dan juga perusahaan untuk mau mengabdikan tuntutan dari para pekerja atau juga sebagai aksi solidaritas untuk teman sekerjanya yang lain. Akan tetapi tindakan yang demikian memungkinkan adanya tindakan balasan dari pihak pengusaha. Biasanya balasan tersebut berupa pemutusan hubungan kerja. Dengan kondisi yang demikian membuat para pekerja/buruh lemah sehingga mereka tak berdaya untuk melawan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha.

Oleh karena itu pekerja/buruh harus dipelihara. Pemeliharaan tersebut bertujuan agar tatanan pengusahadan kelembagaan baik suprastruktur ataupun infrastruktur bisa bebas dari penyimpangan hukum yang tidak sesuai dengan maksud, tujuan, arah dari proses keterbukaan dalam suatu pembentukan serta penegakan hukum sehingga tidak dapat menciptakan disintegrasi antara pekerja/buruh dan pengusaha, akan tetapi harus menciptakan keamanan dalam masyarakat.²⁸ Apabila keadaan yang demikian telah terjadi maka akan terjalin suatu keharmonisan dalam lingkungan kerja sehingga memungkinkan tindakan atau aksi mogok kerja tidak akan terjadi.

2.4.2 Mogok Kerja Menurut Konvensi International Labour Organisations (ILO)

Mulai dari awal masa pembentukan Konvensi *Internasional Labour Organisations* (ILO), selama rapat yang diadakannya pada tahun 1952, komisi kebebasan berserikat telah mengatakan bahwa mogok kerja merupakan hak yang menetapkan prinsip dasar yang menjadi dasar terhadap hak ini dimana didapatkan hak lain dalam tingkat tertentu dan yang memberi pengakuan bahwa hak mogok adalah suatu sarana prinsip dimana pekerja dan serikat pekerja bisa mempromosikan dan membela kepentingan sosial ekonomi secara sah. Bertahun-tahun sesuai dengan prinsip tersebut komisi kebebasan berserikat telah mengakui mogok kerja sebagai suatu hak serta bukan sekedar aksi sosial serta sudah:

²⁸ Sunarno. 2008. *Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh*. Vol.VII. No.1. WACANA HUKUM. hlm. 19

1. Menjelaskan bahwa mogok kerja merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh serta serikat pekerja/buruh;
2. Melakukan pengurangan terhadap jumlah kategori pekerja yang bisa untuk dicabut hak pekerja atas hak ini, serta melakukan pembatasan hukum atas pelaksanaannya, yang tidak diperkenankan untuk berlebihan;
3. Menetapkan pelaksanaan yang sah dari suatu mogok kerja tidak diperkenankan mengakibatkan hukuman yang nantinya dapat merugikan dalam bentuk apa pun.

Berdasarkan penjelasan diatas telah membuktikan bahwa tindakan atau aksi mogok kerja telah diakui oleh *International Labour Organisations* (ILO) sebagai hak dari para pekerja. Oleh karenanya pengusaha harus berhati-hati dalam mengambil tindakan khususnya yang berhubungan dengan hak asasi para pekerja. Jangan sampai pengusaha menyalahi aturan terkait dengan hak konstitusional para pekerja agar pengusaha tersebut tidak berurusan dengan hukum atau terbebas dari sanksi. Dengan kondisi yang demikian para pekerja tidak diperkenankan untuk terlena atau enak-enakan karena haknya telah dijamin oleh undang-undang. Para pekerja harus tetap melaksanakan tugas-tugasnya serta tanggung jawabnya dengan baik dengan berdasar pada ketentuan atau perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak.

Pengakuan hak mogok kerja yang diberikan oleh *International Labour Organisations* (ILO) menjadi dasar atau pedoman bagi para pekerja dan/atau pengusaha dalam hubungan kerja. Dengan pengakuan tersebut pengusaha harus lebih berhati-hati dalam mempekerjakan pekerja karena pekerja dapat melakukan hak mogok kerjanya kapan saja tanpa disangka dan diduga oleh pengusaha. Ketika dipandang perlu, pekerja bisa saja melakukan mogok kerja pada saat itu juga. Akan tetapi mogok kerja tersebut harus berdasar prosedur mogok kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

BAB IV PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Dari pembahasan diatas kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara normatif mogok kerja diakui sebagai hak pekerja/buruh. Namun pengakuan tersebut juga disertai ancaman yang sebenarnya tidak merepresentasikan pengakuan yang ada. Indikasi demikian nampak di dalam Pasal 13 dan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang pada intinya menyebutkan bahwa pelanggaran atas mogok kerja diancam secara pidana. Sedangkan di dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelaksanaan mogok kerja adalah jika pengusaha tidak memenuhi tuntutan pekerja yang bersifat normatif. Dalam undang-undang ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa gagalnya perundingan adalah tidak dicapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan yang diakibatkan karena pengusaha tidak berkenan untuk berunding atau perundingan tidak menemukan jalan keluar.
2. Dalam Pasal 142 undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa mogok kerja yang dilaksanakan tidak memenuhi suatu ketentuan sebagaimana yang telah dimaksudkan didalam ketentuan diatas maka digolongkan sebagai mogok kerja tidak sah. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah. Bahkan jika mogok kerja yang dilaksanakan secara tidak sah pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan perusahaan yang kegiatannya dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia telah mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikaasikat sebagai kesalahan berat. Akibat hukum bagi pekerja/ buruh yang melaksanakan mogok kerja tidak sah adalah tidak berhak untuk mendapatkan upah.

4.2 Saran

Dari kesimpulan diatas penulis akan memberikan beberapa saran. Saran tersebut diantaranya adalah:

1. Mogok kerja secara normatif diakui sebagai hak pekerja/buruh. Seyogyanya mogok kerja tersebut dilakukan sebagai alternatif jika pihak pengusaha tidak berkenan untuk melakukan perundingan. Selama pihak pengusaha bersedia untuk melakukan dialog dalam penyelesaian perselisian maka proses dan mekanisme yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial itulah yang wajib dikedepankan.
2. Mengingat secara normatif mogok kerja merupakan hak konstitusional pekerja/buruh maka dalam perspektif menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia disatu sisi dan upaya untuk menciptakan produktifitas perusahaan disisi lain maka perlu kiranya dilakukan pengaturan yang lebih konkrit mengenai mogok kerja. Dengan demikian aspek normatifnya lebih mengedepan ditopang dengan komitmen dan konsistensi untuk menegakkan aturan yang telah dibuat.
3. Mengingat mogok kerja dimaksud memberikan akibat atau dampak dalam berbagai bidang maka intensitas sosialisasi terhadap aturan hukum ketenagakerjaan perlu kiranya untuk terus selalu ditingkatkan.
4. Mengingat kerugian yang dialami dari tindakan mogok kerja sangat memprihatinkan, alangkah baiknya jika mogok kerja tidak perlu untuk dilakukan agar kerugian sebagaimana contoh kasus dalam pembahasan tidak terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta. Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Ari Hernawan. 2013. *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*. Udayana University Press. Bali
- Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerj)*. Yogyakarta. LaksBang PRESSindo
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika
- Cynthia Rahmidita Paramita. 2014. *Pemogokan dan Penutupan Perusahaan*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi. 2013. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Cet 1. Jakarta .Sinar Grafika
- Jimly Asshiddiqie. 2005. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta. Konstitusi Press
- Johny Ibrahim. 2005. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang. Bayumedia
- Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Libertus Jehani. 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang. Visi Media.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta. PT PRADNYA PARAMITA.
- Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Prenada Media Group

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP 232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah

C. INTERNET

<http://www.hukumtenagakerja.com/hak-tenaga-kerja/mogok-kerja-sebagai-sebagai-salah-satu-hak-para-pekerja/> Diakses 15 maret 2018

Ari Hernawan, *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusahadalam Mogok Kerja*, <http://mimbar.hukum.ugm.ac.id/index.php/jmh/article/viewFile/404/251> diakses tanggal 12 Agustus 2018 pukul 09.30 WIB.

<http://digilib.unila.ac.id/7229/8/MOTO.pdf> Diakses 25 Agustus 2018 Pukul 08.43 WIB

<https://lokataru.id/wp-content/uploads/2018/04/Laporan-Union-Busting-PTFI-FINAL.pdf> Diakses pada tanggal 12 Oktober 2018 Pukul 08. 54 WIB

D. JURNAL

Budi Sihabudin. 2017. *Peran Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-hak Pekerja Di CV. Triona Multi Industri*. Vol. 11. No. 6. Jurnal KAPemda-Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah.

Sunarno. 2008. *Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh*. Vol.VII. No.1. WACANA HUKUM

Willy Farianto. 2014. *Hak Mogok Kerja dalam Perspektif Yuridis dan Sosiologis*. NO.4 VOL. 21. Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM.

Muhammad Indra Lesmana. 2014. *Jaminan Hukum Mogok Kerja di Indonesia*. Vol.08. No.02. Jurnal Serambi Hukum.

Charina Nopiyanti Sipahutar. 2017. *Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh yang Melaksanakan Hak Mogok di Indonesia*. Vol.5 No.4. USU Law Journal.