

B A B III
HAK MOGOK KERJA BAGI PEKERJA/BURUH
MENURUT HUKUM POSITIF

A. Hak Mogok Kerja Menurut Hukum Positif

Dalam hukum perburuhan ada dua macam pemogokan yaitu yang berlawanan dengan hukum dan yang tidak berlawanan dengan hukum. Untuk menentukan atau menilai apakah suatu tindakan itu berlawanan dengan hukum atau tidak tergantung pada peraturan yng mengaturnya.

Di dalam hukum positif ketentuan-ketentuan serta penjelasan sekitar hak mogok kerja dapat kita dapati dalam beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

Undang-undang no 22 tahun 1957 yang dipertegas lagi dengan undang-undang no 14 tahun 1969 dan Penetapan Presiden Republik Indonesia no 7 tahun 1963.

UU no 14/1969 yo UU 22/1957 adalah undang-undang yang mengatur masalah pemogokan, dan bila pemogokan tersebut sesuai dengan undang-undang ini, maka pemogokan itu tidaklah berlawanan dengan hukum.

Sebaliknya Penetapan Presiden Republik Indonesia

no 7/1963 yang melarang adanya pemogokan dan lock out di perusahaan jawatan dan badan yang dengan keputusan Presiden no 123 tahun 1963 dinyatakan vital, bila pemogokan dan lock out ini terjadi dalam ruang lingkup undang-undang ini, maka pemogokan itu jelas berlawanan dengan hukum dan sanksinya adalah hukuman kurungan selama satu tahun dan denda setinggi-tingginya lima puluh ribu rupiah. (Sunindhia, 1988: 114).

Akan tetapi pada tahun 1990, dengan Keputusan Presiden no 27 tahun 1990, Keputusan Presiden no 123 tahun 1963 di cabut. Dengan dicabutnya Keputusan Presiden yang disebutkan terakhir ini maka tidak ada lagi kriteria tentang perusahaan, jawatan dan batal yang vital.

Pemogokan itu adalah salah satu hak mengeluarkan pendapat, untuk itu dalam menilainya dapat dilihat 'caranya' dan 'tujuannya' apakah bertentangan dengan hukum atau tidak.

1. UU no 14/1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal 13 menyatakan bahwa penggunaan hak mogok dan lock out diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai pelaksanaan ketentuan di atas hingga kini belum ada, maka untuk dapat menafsirkan pasal tersebut kita terpaksa mencari peraturan perundang-perundangan

lain yang substatansinya mempunyai kaitan dengan masalah-masalah sekitar hak mogok tersebut yakni:

2. UU no 22/1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan pasal 6 menyatakan yang dimaksud pemogok adalah:

Buruh karena tuntutan-tuntutannya tidak dihayati/dipenuhi oleh pengusaha, baik secara perorangan maupun secara kolektif memperlambat atau menghentikan jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud menekan atau membantu golongan buruh lainnya agar pengusaha memperhatikan/menghayati atau menyetujui tuntutan buruh atau para buruh yang bersangkutan, baik tentang hubungan kerja, syarat-syarat kerja, maupun keadaan perburuhan." (Kartasapoetra, 1988: 153).

Selanjutnya pada pasal 2 UU no 22/1957 disebutkan:

"Termasuk perbuatan-perbuatan secara kolektif ialah perbuatan-perbuatan yang pada lahirnya tersendiri, tetapi sebenarnya mempunyai hubungan sedemikian, sehingga dapat dianggap sebagai pernyataan dari kehendak bersama."

Imam Soepomo dalam bukunya hukum perburuhan bidang aneka putusan (P4) menyatakan: tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, biasanya berupa tuntutan organisasi buruh yang ditolak majikan, supaya majikan mengubah, dalam arti memperbaiki syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Contoh perbaikan syarat-syarat kerja adalah kenaikan upah, pemberian cuti lebih banyak dan sebagainya, sedangkan contoh perbaikan keadaan perburuhan

adalah pemberian cuti sekian hari dengan upah penuh, pada waktu isteri melahirkan pada waktu menghitankan anak, pada waktu meninggalnya orang tua dan sebagainya.

B. Perselisihan Perburuhan

Sebelum menjelaskan sebab-sebab timbulnya pemogokan terlebih dahulu penulis menjelaskan tentang perselisihan perburuhan, karena akibat perselisihan perburuhan inilah yang nantinya akan menimbulkan pemogokan, karena tidak ada persesuaian lagi dalam hubungan kerja.

Perselisihan itu lazim akan ada dalam kehidupan manusia dan selama manusia itu masih hidup baik karena perbedaan pendapat, perbedaan kehendak, perbedaan keinginan, dan perbedaan-perbedaan lainnya. Suatu kebijaksanaan pengusaha yang telah dipertimbangkan dengan matang, akan diterima oleh buruhnya dengan rasa puas dan ada pula yang kurang puas, sebagian yang merasa puas akan tetap bekerja dengan tenang dan bergairah, yang merasa tidak puas akan menunjukkan apatisisme, gairah kerja menjadi tidak puas dan terjadilah perselisihan-perselisihan itu. Jadi pokok pangkal perselisihan itu karena adanya perasaan-perasaan kurang puas.

Umumnya berkisar pada masalah-masalah:

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian.
4. Daya kerja dan kemampuan pekerjaan yang harus diemban.
5. Adanya masalah pribadi.

Batasan tentang perselisihan perburuhan dalam undang-undang no 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1 sebagai berikut:

"Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha dengan para buruh yang bergabung dalam serikat buruh disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan."

Bentuk-bentuk Perselisihan

Perselisihan perburuhan/industrial dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu:

a. Perselisihan perburuhan/industrial menurut sifatnya:

- 1). Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, karena tidak ada persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- 2). Perselisihan perburuhan perorangan, yaitu

perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha atau majikan. Perselisihan ini tidak dilindungi oleh undang-undang no 22 tahun 1957.

b. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya:

- 1). Perselisihan hak, yakni perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi dari pada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya penyesuaian faham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
- 2). Perselisihan kepentingan, yakni pertentangan antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/buruh, sehubungan dengan tidak adanya penyesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan misalnya timbulnya tuntutan kenaikan upah. (Hartono Widodo, 1992: 25-26).

C. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Pemogokan

Pemogokan sebagai alat (sarana) untuk mencapai tujuan, namun didahului oleh tuntutan-tuntutan buruh. Tuntutan buruh dikaitkan dengan norma-norma hukum perburuhan dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tuntutan normatif
2. Tuntutan tidak normatif

Tuntutan normatif adalah tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan, sebagai akibat pihak majikan (pengusaha) tidak memenuhi kewajiban diletakkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut. Contoh: Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 04 tahun 1994, majikan harus memberikan Tunjangan Hari Raya, setelah berbagai upaya ditempuh dan menemui kegagalan, maka buruh melakukan pemogokan.

Tuntutan tidak normatif adalah tuntutan yang tidak didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Contoh: Tuntutan yang dilakukan oleh para buruh di PT Telaga Mas Pertiwi Surabaya, yakni supaya didirikannya poliklinik di perusahaan.

Dari kedua tuntutan itu yang paling sering dilakukan adalah tuntutan normatif. Dengan demikian

semakin banyak pemogokan yang disertai tuntutan normatif merupakan salah satu indikator bahwa berlakunya hukum perburuhan kurang efektif. Sebab, dituntutnya hal-hal yang bersifat normatif menunjukkan bahwa perusahaan belum melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh peraturan perundang-undangan. (Abdul Rachmad Budiono, 1995: 180-181)

Sementara itu Nyoman Naya Sujana menyatakan bahwa faktor-faktor yang dominan yang menyebabkan buruh melakukan pemogokan adalah:

1. Penghasilan buruh rendah dan kurang sesuai dengan kebutuhan fisik minimum
2. Pekerjaan buruh tidak teratur
3. Tindakan mandor yang suka memaksa
4. Kecepatan kerja yang dipaksakan
5. Manajemen yang memusuhi buruh
6. Hubungan perburuhan yang impersonal dan tidak manusiawi
7. Manajemen yang memandang buruh sebagai mesin
8. jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah
9. Kondisi tempat kerja yang kotor
10. Hubungan perburuhan yang penuh konflik
11. Kurang ada kesempatan untuk aktualisasi (Nyoman Naya Sujana, Harian Surya, 1991)

D. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Menurut UU no 22 tahun 1957 mengenai tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan dijumpai hal-hal sebagai berikut:

1. Undang-undang ini hanya meliputi penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan serikat buruh, perselisihan antara pengusaha dengan buruh perorangan atau kelompok buruh tidak meliputi undang-undang ini.
2. Perlu ditegaskan bahwa yang menjadi pokok pikiran dari undang-undang ini adalah bahwa dalam tingkat pertama pihak yang berselisih harus sendiri menyelesaikan kesukaran-kesukaran mereka dalam lapangan perburuhan dengan jalan perundingan yang langsung antara kedua belah di pihak.
3. Bila perundingan antara kedua belah pihak itu menghasilkan persetujuan, maka persetujuan itu di susun menjadi perjanjian perburuhan.
4. Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak berhasrat atau bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka agar dapat diselesaikan dengan arbitrase oleh juru atau dewan pemisah, maka hal demikian oleh salah satu pihak yang

merasa dirugikan dapat diberitahukan dengan melalui surat kepada pegawai yang berwenang di Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat agar memperoleh perhatian dan mohon turut campur tangannya pemerintah dalam menengahi dan menyelesaikan peristiwa-peristiwa dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya. (pasal 3 UU no. 22 tahun 1957).

5. Segera setelah menerima surat pemberitahuan tersebut pegawai Depnaker yang bersangkutan mengadakan penyelidikan dan pertimbangan-pertimbangan tentang duduk perkaranya dan sebab-musababnya, dan selambat-lambatnya dalam waktu 7 hari setelah menerima surat pemberitahuan tadi pegawai Depnaker mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan yang berlaku bagi terlaksananya perantaraan sebagai yang lazim dilaksanakan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D). (G. Kartasapoetra, 1988: 257)
6. Pemogokan merupakan senjata terakhir dan baru digunakan setelah usaha damai tidak mencapai hasil yang memuaskan menurut pasal 6 UU no 22 tahun 1957, jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan (pemogokan atau lock out) terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu

harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada ketua panitia daerah.

Dalam syarat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan, yang diketahui oleh atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya, atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya, untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan.

Jika berdasarkan laporan tentang diadakannya tindakan (pemogokan atau lock out) yang oleh ketua panitia daerah disampaikan kepada menteri perburuhan, panitia pusat berpendapat bahwa perselisihan perburuhan yang bersangkutan itu mengenai suatu perusahaan yang amat penting, sehingga perselisihan itu dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, panitia pusat segera menentukan, bahwa perselisihan itu akan diurus sendiri hal mana akan diberitahukan kepada panitia daerah dan pihak-pihak yang bersangkutan. (Imam Soepmo, 1975: 8).

Pemerintah yakin kaum buruh menginsyafi bahwa disamping kepentingan-kepentingan mereka juga ada

kepentingan-kepentingan lain yang harus diperhatikan, sehingga harus mempertimbangkannya, apakah dengan mempergunakan senjata mogok itu, kepentingan-kepentingan golongan lain tidak tersinggung, maka dari itu adalah selayaknya bilamana mereka diberi kewajiban untuk memberitahukan selain kepada lawan mereka juga kepada pemerintah, jika mereka hendak mempergunakan senjata mogok itu. (Kuntjoro Purbopranoto, 1976: 162)

Demikian tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam undang-undang no 22 tahun 1957, jika pemogokan itu sesuai dengan tata cara tersebut, maka pemogokan itu tidaklah bertentangan dengan undang-undang.

Dalam hal terjadinya pemogokan liar artinya pemogokan itu tidak sesuai dengan ketentuan aturan undang-undang maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yakni: KEPMENAKER no kep-342/Men/1986 tentang "Pedoman petunjuk umum pemerantaraan perselisihan hubungan industrial khususnya dalam menghadapi kasus-kasus mengenai upah lembur, pemogokan, pekerja kontrak, PHK, dan perubahan status atau pmilikan perusahaan.

langkah-langkah penyelesaian pemogokan liar:

a. Mendatangi lokasi pemogokan dan menganjurkan kepada

pekerja yang mogok agar dapat segera bekerja kembali dengan memberikan pengarahan/pembinaan sebagai berikut:

- Usaha penyelesaian perselisihan mengenai tuntutan pekerja akan diselesaikan melalui Kadep Tenaga Kerja
- Mengemukakan kerugian yang akan diderita yang melakukan tindakan mogok liar bila tidak mau bekerja lagi, misalnya upah selama mogok tidak dibayarkan dan kemungkinan akan mengarah ke PHK dan sebagainya.

Mengadakan koordinasi dengan Pemda, Polres, Kodim, dalam rangka menanggulangi tindakan fisik.

b. Mengadakan perundingan dengan fiha-fihak yang berselisih dalam rangka usaha menyelesaikan secara musyawarah untuk mufakat.

c. Mengambil langkah-langkah untuk menghentikan pemogokan melalui:

- Pengumuman dari pengusaha agar pekerja bekerja kembali dengan batas waktu tertentu dan kepada pekerja diharapkan untuk mengisi formulir kesediaan untuk bekerja kembali.
- Menetapkan sanksi selama mogok tanpa pembayaran upah.

- Tidak mau bekerja kembali menunjukkan sebagai sikap tidak mau bersedia melanjutkan hubungan kerja dan tidak membutuhkan pekerjaan.
- d. Membuat anjuran penyelesaian bila usaha penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak berhasil.
- e. Menyerahkan penyelesaian lebih lanjut kepada Kanwil Depnaker untuk diteruskan kepada P4 daerah guna diputus penyelesaiannya.

E. Hak Mogok Kerja Dan Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial Pancasila adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. (Sedjun H. Manulang, 1990: 145).

Dari pengertian di atas jelas bahwa hubungan industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat di dalamnya melakukan suatu tindakan apapun harus sesuai dengan nilai Pancasila, atau jelasnya

hubungan industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang dijiwai kelima Pancasila. (Djumaldi, 1987: 110).

Hak mogok memang ketentuan masih ada walaupun demikian tidak berarti bahwa hak tersebut dapat dipergunakan dengan semaunya, sebagai negara berkembang yang sedang membangun kita ingin mengejar ketinggalan, karena itu hambatan-hambatan yang tidak perlu wajib kita hindari sebab jika pemogokan terjadi, produksi akan berhenti dan perusahaan akan menderita kerugian.

Hubungan industrial Pancasila berusaha menjembatani perbedaan-perbedaan tersebut dengan jalan berusaha menghilangkan sebab-sebab yang menimbulkan pemogokan dan lock out, menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan serta titik temu antara kepentingan buruh dan pengusaha sehingga tercapai keserasian dan kesepakatan berdasarkan semangat kekeluargaan. (Sukarno, M.P.A., 1979: 83)

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicitacitakan maka diperlukan sikap para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling mengerti kedudukannya serta peranannya masing-masing, memahami hak dan kewajibannya ke seluruh proses produksi. Karena itu dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya sikap mental pekerja atau buruh sesuai dengan tri dharma dan sikap

mental pengusaha/majikan memanusiakan manusia.

Adapun sikap mental pekerja/buruh sesuai dengan tri dharma sebagai berikut:

1. Merasa ikut memiliki
2. Ikut memelihara dan mempertahankan
3. Terus-menerus mawas diri.

Sedangkan sikap mental pengusaha/majikan memanusiakan manusia adalah sebagai berikut:

1. Dengan kesadaran bahwa pekerja/buruh itu adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat dan harga diri.
2. Dengan kesadaran bahwa meningkatkan derajat, martabat harga diri dan kesejahteraan pekerja/buruh adalah merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan. (Hartono Widodo, 1992: 16).

Untuk itu upayakan menghindari pemogokan, kalau memang tidak perlu, sebagai pengusaha yang baik, sebagai buruh yang baik yang sama-sama merupakan alat perjuangan dalam pembangunan ekonomi, amalkan Pancasila dalam segala tindakan dan prilaku, niscaya perusahaan tersebut akan berkembang menjadi perusahaan yang besar dan kuat, yang selanjutnya akan menjamin penghasilan pengusaha, penghasilan buruh, yang makin baik dan meningkat sesuai

dengan keadilan dan hak-haknya yang seimbang dalam keserasian.

F. Akibat Pemogokan

1. Akibat bagi buruh

- a. Buruh akan kehilangan nafkah selama melakukan pemogokan.
- b. Akibat pemogokan itu kemungkinan akan mengarah ke PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal ini sering terjadi dalam perselisihan perburuhan. Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pengusaha mudah saja dilakukan ini dapat dimengerti karena mencari pekerja baru mudah saja dilakukan, lebih-lebih dengan keadaan sekarang antara lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha secara sepihak, akan merugikan pihak pekerja/buruh di antaranya:

- 1). Pekerja/buruh akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya.

- 2). Dalam hal mencari pekerjaan lagi ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar masuk perusahaan) biaya surat-surat lamaran, foto copy surat-surat dan lain-lain.
 - 3). Biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapatkan pekerjaan gantinya.
 - 4). Menambah beban pemerintah, dengan bertambahnya banyak pengangguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan masyarakat, bangsa dan negara. (Hartono widodo, 1987: 30).
- c. Tindakan lock out (penutupan perusahaan) dari pihak pengusaha. Dengan adanya tindakan pemogokan, seringkali pengusaha mengadakan tindakan balasan dengan jalan menutup perusahaannya, karena buruh senjatanya mogok, pengusaha pun mempunyai senjata yakni lock out.

2. Akibat bagi pengusaha

Mengingat demikian besarnya kerugian-kerugian akibat akan dilancarkannya pemogokan, hal ini perlu disadari oleh pihak pengusaha, walaupun mudah baginya untuk mencari pekerja baru, dampaknya besar

sekali di antaranya:

- a. Perusahaan (pengusaha) mengalami gangguan target produksinya (kuantitas dan kualitasnya menurun dan tak dapat diharapkan) jelas akan mengalami kerugian, terutama kerugian perusahaan dalam permodalan, yang memungkinkan perusahaan itu menjelma menjadi perusahaan yang lemah.
- b. Terganggunya perusahaan dan menjadi lemahnya perusahaan dampaknya akan sangat dirasakan oleh masyarakat dan negara.
- c. Perekonomian menjadi terganggu
- d. Partnersip dan hubungan-hubungan lainnya menjadi rusak.
- e. ketahanan dalam perusahaan menjadi sangat rapuh dan dapat menimbulkan gangguan terhadap ketahanan nasional. (G. Kartasapoetra, 1988: 283)

Dengan adanya tindakan lock out (penutupan perusahaan) oleh pihak pengusaha, akan merugikan pengusaha, terlebih-lebih jika pekerja atau buruh yang bersangkutan merupakan tenaga ahli di perusahaan tersebut, jika pengusaha akan membuka bagi perusahaan itu, hal-hal yang perlu dilakukan antara lain:

- a. Pengusaha/majikan harus mencari tenaga pengganti yang dapat meneruskan pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- b. Pengusaha/majikan harus melakukan latihan-latihan pendidikan lagi terhadap pekerja/buruh yang baru dan akan memakan biaya serta waktu.
- c. Selama tenaga pengganti belum ada, produksi kemungkinan akan terganggu baik kualitas maupun kuantitasnya.
- d. Menambah biaya dalam pemasangan iklan untuk mencari pengganti pekerja/buruh yang dibutuhkan. (Hartono Widodo, 1992: 30-31).

Oleh karena itu mengingat kerugian-kerugian yang diderita oleh kedua belah pihak, baik pihak buruh mau menyadari keadaan perusahaan di mana mereka bekerja, pihak pengusaha agar melaksanakan perjanjian kerja yang telah disepakatinya, karena pekerja/buruh tidak akan menuntut jika dalam perusahaan tersebut perjanjian benar-benar dilaksanakan.