



Mogok Nasional Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Faisal Rizza

Politeknik Ketenagakerjaan, E-mail : faisalrizza@kemnaker.go.id

Korespondensi penulis: faisalrizza@kemnaker.go.id

ABSTRACT.

The threat of a national strike is often made by the leaders of the Confederation and Federation of trade unions/labor unions which continue to color the dynamics of Indonesian employment. Seeing the impact of the losses, the national strike is a very stressful scourge for employers and the Government and is burdened with creating anxiety for the people. Labor law only regulates work strikes, while the terminology of national strikes is not included in it. This research is a normative juridical research, carried out through a literature study and analyzed through a descriptive-qualitative method with an regulation approach and a case approach. This study aims to find out how the legal position of the national strike is in Indonesian labor law. rallies and SP/SB demonstrations on a national basis, not as a National Strike. Between a strike and a demonstration or demonstration by workers/laborers, there are 2 (two) different legal actions, because the basic law of implementation is different and has different requirements. The legal consequences of carrying out a national strike include: wages during a national strike are not paid and Termination of Employment.

Keywords: industrial relations dispute, strike, demonstration workers.

ABSTRAK.

Ancaman mogok nasional sering kali dilontarkan oleh pimpinan Konfederasi dan Federasi serikat pekerja/serikat buruh terus mewarnai dinamika ketenagakerjaan Indonesia, melihat dampak kerugian yang ditimbulkan, mogok nasional menjadi momok yang sangat mengkhawatirkan bagi pengusaha dan Pemerintah serta berpeluang menimbulkan keresahan bagi masyarakat. Hukum ketenagakerjaan hanya mengatur mogok kerja sedangkan terminologi mogok nasional tidak ada didalamnya. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, dilakukan melalui studi kepustakaan dan dianalisa melalui metode deskriptif-kualitatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedudukan hukum mogok nasional dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, Hasil Penelitian ini menerangkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia hanya mengenal istilah mogok kerja, dan tidak mengenal istilah Mogok Nasional, sehingga aksi yang dilakukan oleh SP/SB tersebut lebih tepat disebut sebagai aksi unjuk rasa maupun Demonsrasi SP/SB secara Nasional, bukan sebagai Mogok Nasional. Antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh adalah 2 (dua) perbuatan hukum yang berbeda, karena dasar hukum pelaksanaannya berbeda dan memiliki persyaratan yang berbeda pula. Akibat hukum apabila melakukan mogok nasional antara lain: upah selama mogok nasional tidak dibayar dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata kunci: perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, unjuk rasa pekerja.

PENDAHULUAN

Ancaman mogok nasional sering kali dilontarkan oleh pimpinan Konfederasi dan Federasi serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) sebagai bentuk penolakan atas suatu kebijakan yang diambil oleh Pemerintah. Mogok nasional menjadi alat *pressure* agar Pemerintah memenuhi apa yang menjadi keinginan atau tuntutan dari Konfederasi dan federasi SP/SB. Lenih dari 1 (satu) dekade belakangan ini sejak tahun 2012 tercatat telah beberapa kali melakukan aksi mogok nasional.

Pertama kalinya dalam sejarah, pekerja/buruh Indonesia melakukan gerakan mogok kerja nasional secara serentak pada hari dan waktu yang bersamaan. Agenda pada tanggal 3 Oktober 2012 tersebut berlangsung di 21 Kab/Kota dengan melibatkan 2 juta pekerja/buruh, pada 80 kawasan industri di seluruh Indonesia. Mogok kerja nasional tersebut dibawah satu komando Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) yang dideklarasikan oleh 3 (tiga) konfederasi serikat pekerja terbesar di Indonesia, yakni Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), dan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI). Tuntutan yang diajukan terfokus pada persoalan yang sama antara daerah satu dengan lainnya, yakni: Tolak Upah Murah; Hapuskan Outsourcing; dan Laksanakan Jaminan Sosial khususnya jaminan kesehatan untuk seluruh rakyat Indonesia pada 1 Januari 2014. Aksi mogok nasional tersebut menimbulkan kerugian bagi pelaku industri di Indonesia, sektor industri makanan dan minuman mengklaim mengalami kerugian mencapai Rp 2 triliun.¹ Selain itu aksi mogok nasional tersebut juga menimbulkan kerugian finansial yang diperkirakan mencapai US\$ 20 miliar atau sekitar Rp 190 triliun, dan berdampak mengancam iklim investasi di tanah air yang mulai kondusif.²

Setelah dirasa sukses melaksanakan aksi mogok nasional pertama (tahun 2012) yang merealisasikan beberapa capaian buruh, pekerja/buruh kembali melakukan mogok kerja dengan cakupan yang lebih luas dan massif. Aksi Mogok Nasional Jilid II ini berlangsung dari tanggal 28 Oktober hingga 1 November 2013 yang pada akhirnya mendorong adanya berbagai eskalasi. Aksi Mogok Nasional kedua tersebut dilakukan di 20 Provinsi dan 150

¹<https://www.tribunnews.com/bisnis/2012/10/03/demo-buruh> kerugian-industri-makanan-dan-minuman-rp-2-t

²<http://www.kemenerin.go.id/artikel/4667/Demo-Buruh-Timbulkan-Kerugian-Rp-190-Triliun>

Kab kota di hampir 40 lebih kawasan industri. *Locus* aksi mogok kerja berlangsung pada kawasan Industri di Jakarta (Pulogadung, KBN Cakung, Tanjung Priok), 7 kawasan industri Bekasi, 3 Kawasan industri Karawang, 3 kawasan industri Purwakarta, daerah padat industri di Tangerang (Jatake, Cikupa, Balaraja, Tangerang Selatan), Serang (Cilegon), Subang, Bandung, Cimahi, Medan, Deli Serdang, Batam, Bintan, Karimun, Makasar, Bitung, Gorontalo, Samarinda, Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Pasuruan, Mojokerto, Purbolinggo, Pekalongan, Cilacap, Demak, Semarang, Yogyakarta, dan kota-kota Industri lainnya dengan melibatkan hampir \pm 2 juta buruh/pekerja.³ Aksi Mogok Nasional Jilid II terkonsolidasi dalam sebuah gerakan yang disebut Komite Nasional Gerakan Buruh (KNGB) dengan dukungan dari aliansi-aliansi daerah yang memiliki persamaan kepentingan dan tujuan. Beberapa elemen serikat di daerah yang terlibat antara lain: SPN, FSP-Lem, KSPSI, FSP-Pewartu KSPSI, FSP-Farkes, KSPSI, FSPMI, Aspek, FSP-Kep, FSPFarkes, FSP-Isi, FSPPPMI, FSP-Par, FSP-Kahutindo DKI, FBLP, GSBI, SBTPI, Sekber Buruh, KSPSI Bandung Raya, KSN, KSPI, SBSI, SBSI 92, Kasbi Progresif, FSBI, FSBPT, OPSI, SPIN, FKI dan KSPSI.⁴

Meski isu upah menjadi prioritas utama dalam agenda tersebut, namun tidak membatasi keinginan buruh untuk menyampaikan beberapa tuntutan lain yaitu:⁵ *Pertama*, Laksanakan Jaminan Kesehatan untuk seluruh rakyat per 1 Januari 2014, dengan tidak bertahap dan tanpa diskriminasi sebagaimana amanah UU SJSN No 40/2004 dan UU BPJS No. 24/2012; *Kedua*, Naikan upah minimum tahun 2014 sebesar 50% secara nasional dan DKI Jakarta sebesar Rp 3.7 juta dalam rangka meningkatkan daya beli masyarakat, menjaga stabilitas pertumbuhan ekonomi Indonesia dan peningkatan kesejahteraan rakyat melalui *sharing profit/laba* perusahaan secara adil dan layak; *Ketiga*: Hapus sistem kerja “*outsourcing*”, baik *outsourcing* dalam bentuk penyedia jasa pekerja (PJP) atau *Outsourcing* dalam bentuk pemborongan pekerjaan di perusahaan swasta maupun di Pemerintahan (BUMN/BUMD), melalui pengangkatan seluruh pekerja *outsourcing* menjadi pekerja Tetap

³<http://www.turc.or.id/laput-mogok-nasional-jilid-ii-buruh-bersatu> lawan-upah-murah

⁴ *Ibid*

⁵ *Ibid*

per 1 November 2013; *Keempat*, Sahkan Rancangan UU tentang Pekerja Rumah Tangga; dan; *Kelima*, Menolak UU No. 17 tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan.

Konfederasi besar selalu menjadikan mogok nasional sebagai senjata untuk mengancam dan menekan Pemerintah dan pengusaha. Pasca Mogok Nasional jilid II tercatat beberapa kali Konfederasi besar mengancam akan melakukan mogok nasional meskipun ancaman mogok nasional tersebut batal dilakukan, yakni antara lain: [1] KSPI, KSPSI AGN dan KSBSI merencanakan mogok nasional bersama tanggal 10 dan 11 Desember 2015 untuk menuntut kenaikan upah sebesar 30 %; [2] KSPI bersama GBI (Gabungan Buruh Indonesia) berencana akan melakukan mogok nasional menolak aturan baru mengenai jaminan hari tua (JHT) dalam BPJS Ketenagakerjaan dan perlawanan terhadap PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang sebelumnya direncanakan pada tanggal 12 s.d 20 November (8 hari) menjadi tanggal 24 s.d 27 November 2015 (3 hari).

Pada oktober 2020, Puluhan pimpinan Konfederasi dan Federasi Serikat SP/SB kembali melakukan mogok nasional sebagai bentuk penolakan terhadap *omnibus law* Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja. Mogok nasional rencananya dilakukan selama tiga hari berturut-turut, mulai 6 Oktober dan diakhiri pada 8 Oktober 2020 bersamaan dengan sidang paripurna pembahasan RUU Cipta Kerja. Mogok kerja secara nasional direncanakan akan menghentikan proses produksi secara total, dengan diikuti kurang lebih 5 juta buruh pada ribuan perusahaan yang tersebar di 25 provinsi dan 300 kabupaten atau kota. Selain itu, agenda tersebut akan melibatkan pekerja di sektor industri seperti kimia, energi, pertambangan, hingga logistik dan perbankan. Secara teknis, para buruh akan keluar dari lokasi produksi kemudian berkumpul di lokasi yang ditentukan oleh masing-masing serikat pekerja di tingkat perusahaan.

Setahun pasca diberlakukannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, Konfederasi dan Federasi Serikat SP/SB Kembali mengancam akan melakukan mogok nasional dengan tuntutan antara lain: *Pertama*, buruh meminta seluruh gubernur di Indonesia merevisi Surat Keputusan (SK) Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) karena bertentangan

dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi nomor 7 (tujuh) yaitu menengguhkan tindakan/kebijakan strategis yang berdampak luas, termasuk upah. *Kedua*, buruh menuntut pemerintah mencabut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Ketiga*, buruh menuntut pemerintah dapat menjalankan keputusan MK yang menyatakan Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional secara bersyarat.

Pada tanggal 30 Desember 2022 Pemerintah menerbitkan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja. Pasca diterbitkannya Perpu No. 2 Tahun 2022 tersebut, pekerja/buruh kembali lagi mengancam akan melakukan mogok nasional sebagai respons dari sikap DPR RI yang tetap melakukan pembahasan omnibus law Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Aksi mogok nasional akan dilakukan di 38 provinsi, lebih dari 400 kabupaten/kota, dan 100.000 perusahaan yang melibatkan 5 juta pekerja/buruh.⁶

Acaman mogok nasional terus mewarnai dinamika ketenagakerjaan Indonesia, melihat dampak kerugian yang ditimbulkan, mogok nasional menjadi momok yang sangat mengkhawatirkan bagi pengusaha dan Pemerintah serta berpeluang menimbulkan keresahan bagi masyarakat. Berdasarkan penelusuran temuan penelitian terdahulu pada umumnya berfokus pada pengaturan norma mogok kerja dan implementasi mogok kerja berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, belum ada yang meneliti berkaitan dengan kedudukan hukum mogok nasional.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut bagaimana sesungguhnya mogok nasional dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia? dan apa perbedaan mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh? serta apa akibat hukum melakukan aksi mogok nasional?

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum atau yuridis normatif, yaitu analisis terhadap permasalahan dalam penelitian dengan melakukan penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan untuk ditarik jawaban yang disusun

⁶<https://ekonomi.bisnis.com/read/20230315/12/1637680/tolak-perppu-cipta-kerja-disahkan-jadi-uu-buruh-ancam-mogok-nasional>.

secara sistematis atas isu hukum, dan penelitian teoritis (*theoretical research*).⁷ Adapun data diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah perundang-undangan (*statue approach*) yakni dengan mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut, dan pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi dimana yang menjadi kajian adalah *ratio decidendi* atau *reasoning* pertimbangan pengadilan sampai kepada suatu putusan.

PEMBAHASAN

1. Mogok Kerja dalam Kerangka Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dan/atau SP/SB dalam perjalanannya tidak selamanya harmonis, adakalanya terjadi perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja dan/atau SP/SB dapat terjadi karena adanya perbedaan perihal perlakuan, penafsiran suatu ketentuan hukum atau ketidaksepahaman mengenai perubahan syarat kerja dan kondisi kerja. Ditengah-tengah terjadinya perselisihan hubungan industrial tersebut, tidak jarang ditemukan tindakan mogok kerja yang dilakukan pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.⁸

Mogok kerja merupakan tindakan paling akhir pekerja/buruh yang terikat dalam hubungan kerja, yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh SP/SB dalam bentuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan untuk sementara waktu, sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Definisi tersebut, lebih jauh dapat dielaborasi dan diinterpretasikan pemaknaannya adalah sebagai berikut:

⁷Peter. Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, 15th edn*, Kencana, Jakarta, 2021.

⁸ Sahat Sinurat, SH., MH., *Pergeseran Permasalahan Mogok Kerja Menjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Informasi Hukum Volume IV Tahun ke X, Biro Hukum Depnakertrans, 2012), hal. 1

Pertama, “tindakan paling akhir pekerja/buruh dan/atau oleh SP/SB”. Maksudnya adalah mogok kerja merupakan tindakan paling akhir (*ultimum remedium*) setelah segala daya upaya lainnya tidak dapat dilakukan lagi dan terpaksa dilakukan oleh pekerja/buruh untuk memecah kebuntuan. Sebuah tindakan barulah dapat disebut sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja/buruh dan/atau oleh SP/SB. Jika dilakukan oleh mahasiswa atau LSM atau organisasi kemasyarakatan walaupun aksinya untuk memperbaiki ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan atau memperbaiki kondisi ketenagakerjaan, tetap saja tidak dapat disebut sebagai mogok kerja. Meskipun ketentuan mengenai mogok kerja hanya dapat dilakukan oleh pekerja/buruh dan/atau oleh SP/SB, namun demikian tidak ada kewajiban bahwa mogok kerja harus melibatkan SP/SB sebagai koordinator mogok kerja, oleh karenanya hadir atau tidaknya SP/SB tidak dapat menentukan sah atau tidaknya mogok kerja di Indonesia.⁹

Kedua, “terikat dalam hubungan kerja” yakni para pekerja/buruh yang melakukan tindakan mogok kerja harus memiliki hubungan hukum dengan pengusaha yang menjadi subjek dari tuntutan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK 13/2003) hanya mengatur hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang terikat dalam hubungan kerja dan tidak mengatur hubungan hukum yang bersifat keperdataan secara umum atau hubungan kemitraan antara perusahaan dengan tenaga kerja. Sehingga tidak tepat apabila pekerja/buruh perusahaan A melakukan mogok kerja menuntut sesuatu dalam konteks pelaksanaan hak dan kewajiban kepada pengusaha B yang tidak memiliki hubungan hukum, dalam hal ini hubungan kerja diantara keduanya. Hal tersebut juga sebagai sebuah situasi yang membedakan antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh.

Ketiga, “direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama”. Maksudnya adalah mogok kerja harus direncanakan terlebih dahulu, sehingga tidak boleh pekerja/buruh dan/atau SP/SB melakukan mogok kerja secara tiba-tiba atau spontanitas. Kemudian yang dimaksud secara bersama-sama adalah mogok kerja harus melibatkan

⁹ Dr. Ari Hernawan, SH., M.Hum, *Ketidakadilan Dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*, Udayana University Press, Bali, 2013, hal. 88.

lebih dari 1 (satu) orang pekerja/buruh. Jika hanya 1 (satu) orang pekerja/buruh saja yang melakukannya maka tidak dapat disebut mogok kerja. Sebaliknya, meskipun hanya 2 (dua) pekerja yang melakukan mogok kerja, maka dapat disebut sebagai mogok kerja walaupun ada 100 (seratus) pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut¹⁰.

Keempat, “dalam bentuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”. Mogok kerja yang dilakukan harus dimaksudkan untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Jika ada pekerja yang menuntut kenaikan upah namun tindakan mereka tidak menyebabkan pekerjaan menjadi terhenti atau menjadi melambat, maka tindakan tersebut tidak dapat disebut mogok kerja. Tujuan mogok adalah untuk memaksa pengusaha mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja/buruh dan/atau oleh SP/SB, caranya adalah membuat pengusaha merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.¹¹

Kelima, “dilakukan untuk sementara waktu”, pada hakikatnya mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh dan/atau oleh SP/SB adalah untuk sementara waktu. Tujuan dari mogok kerja adalah terpenuhinya tuntutan sebagai akibat atau dampak yang dirasakan pengusaha dari mogok kerja yang dilakukan. Karenanya, setelah tuntutan dipenuhi maka para pekerja/buruh akan kembali bekerja secara normal. Para pekerja/buruh ketika melakukan mogok kerja bukanlah dengan maksud untuk menghentikan pekerjaan secara selamanya atau permanen, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya para pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja bukan untuk minta di PHK.

Keenam, “sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Maksudnya adalah bahwa mogok kerja bukanlah peristiwa hukum yang berdiri sendiri, namun mogok kerja terjadi sebagai akibat gagalnya perundingan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang disebabkan pengusaha menolak permintaan berunding atau telah dilakukan perundingan namun mengalami jalan buntu (*deadlock*) atau tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit.

¹⁰ *Ibid.* hal. 94.

¹¹ *Ibid.*

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan SP/SB dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Meskipun mogok kerja diakui sebagai hak dasar, namun mogok kerja bukanlah hak yang bersifat absolut atau mutlak yang tanpa batas. Hak mogok kerja bersifat limitatif, dimana dalam merealisasikan hak tersebut haruslah dilakukan dengan mengikuti tata cara syarat prosedural yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa prasyarat minimal telah ditetapkan oleh peraturan perundangan dalam mengatur mengenai pelaksanaan mogok kerja. *Pertama* mogok kerja yang dilakukan harus sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Pada hal ini kita ketahui, bahwa mogok kerja bukanlah peristiwa hukum yang berdiri sendiri, namun mogok kerja terjadi sebagai akibat gagalnya perundingan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gagal perundingan dapat disebabkan kerana pengusaha menolak permintaan berunding atau telah dilakukan perundingan namun mengalami jalan buntu (*deadlock*) atau tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit yang dinyatakan secara tegas oleh para pihak dalam risalah perundingan bipartit. Dengan demikian, apabila mekanisme berunding bipartite belum pernah dilakukan atau sudah dilakukan berunding bipartit namun belum mengalami jalan buntu (*deadlock*), maka dalam keadaan tersebut secara hukum tidak boleh dilakukan mogok kerja. Mogok kerja barulah dapat dilakukan pekerja/buruh dan atau SP/SB apabila dalam keadaan sudah dilakukan perundingan bipartit dan perundingan tersebut telah mengalami jalan buntu (*deadlock*). Sehingga dapat dipahami bahwa secara politik hukum, mogok kerja diharapkan menjadi pilihan paling akhir (*ultimum remedium*) yang sangat terpaksa dilakukan ketika sudah tidak ada pilihan atau cara lainnya.

Kedua; sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan SP/SB wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan dan sebab-sebab mengapa

harus melakukan mogok kerja; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris SP/SB sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Ketiga; mogok kerja harus dilakukan secara tertib dan damai, mogok kerja tidak boleh mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Mogok kerja juga tidak boleh menghalangi pekerja/buruh lainnya yang tidak ikut mogok kerja untuk masuk kerja dan melakukan pekerjaannya.

Secara terminologi, UUK 13/2003 hanya mengenal istilah mogok kerja, dan tidak mengenal istilah Mogok Nasional. Secara praktis, mogok nasional terjadi karena adanya penolakan dari SP/SB terhadap kebijakan Pemerintah dan bukan sebagai akibat gagalnya perundingan sebagaimana yang diatur dalam UUK 13/2003. Apabila dilihat dari bentuknya, mogok nasional yang terjadi tidak hanya menghentikan pekerjaan ditempat kerja, tetapi juga melakukan unjuk rasa atau demonstrasi. Aksi dilakukan dengan berkumpul dari lokasi kerja konvoi ke pusat Pemerintahan untuk menyuarakan penolakan atas kebijakan Pemerintah. Mengingat UUK 13/2003 tidak mengenal istilah Mogok Nasional, sehingga aksi yang dilakukan oleh SP/SB tersebut lebih tepat disebut sebagai aksi “unjuk rasa maupun Demonsrasi SP/SB secara Nasional”, bukan sebagai Mogok Nasional.

Apakah dengan tidak diaturnya mogok nasional dalam hukum nasional ketenagakerjaan Indonesia berarti Indonesia telah melanggar ketentuan internasional khususnya Konvensi ILO. Dalam hal ini, tidak ada satupun Konvensi ILO ataupun Rekomendasi ILO yang mengatur secara khusus tentang mogok kerja. Namun hanya sebatas hasil kajian perburuhan internasional (*International Labour Review*) tentang Prinsip-Prinsip Komisi Kebebasan Berserikat dan Komisi Ahli tentang Mogok Kerja. Prinsip tersebut berisi hasil penelitian mogok kerja di beberapa negara dengan memuat tujuan mogok kerja serta terkait dengan pemogokan umum atau mogok nasional. Diketahui bahwa prinsip umum hukum perburuhan internasional memberikan kebebasan suatu negara untuk mengatur secara khusus atau tidak mengatur secara khusus mengenai

mogok nasional dengan alasan kepentingan nasional dan ketertiban umum, sepanjang tidak mengekang atau melakukan pembatasan secara berlebihan terhadap mogok nasional. Meskipun Indonesia tidak mengatur secara khusus mengenai mogok nasional, namun pada prinsipnya SP/SB tetap dapat menyuarakan aspirasinya menolak kebijakan Pemerintah dengan cara melakukan unjuk rasa atau demonstrasi secara nasional dengan tunduk pada UU No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.

Namun demikian, keadaan menjadi berbeda apabila suatu perusahaan besar skala nasional seperti PT. ABC yang memiliki kantor cabang di seluruh Indonesia. Kemudian para pekerja/buruh dan/atau SP/SB di perusahaan tersebut melakukan mogok kerja secara serentak karena adanya perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan operasional PT. ABC lumpuh total pada kantor cabang di seluruh Indonesia, maka hal tersebut dapat disebut sebagai Mogok Kerja Nasional PT. ABC.

2. Perbedaan Mogok Kerja dengan Unjuk Rasa atau Demonstrasi Pekerja/Buruh

Sekilas antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi yang dilakukan pekerja/buruh dan/atau SP/SB terlihat sama, karena subjek atau pelakunya adalah pekerja/buruh. Namun, antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh adalah 2 (dua) perbuatan hukum yang berbeda, karena dasar hukum pelaksanaannya berbeda dan memiliki persyaratan yang berbeda pula, antara lain:

- a. Dasar hukum mogok kerja adalah Pasal 137 s.d Pasal 145 UUK 13/2003, sedangkan dasar hukum unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh UU No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.
- b. Syarat materiil mogok kerja yaitu sebagai akibat gagalnya perundingan dari perselisihan hubungan industrial pada perundingan bipartit, yang dapat disebabkan kerana pengusaha menolak permintaan berunding atau telah dilakukan perundingan namun mengalami jalan buntu (*deadlock*) atau tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit yang dinyatakan secara tegas oleh para pihak dalam risalah perundingan bipartit. Sedangkan syarat materiil dalam melakukan unjuk rasa atau

demonstrasi pekerja/buruh tidak memerlukan syarat harus sebagai akibat gagalnya perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ada atau tidak ada perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh tetap dapat melakukan unjuk rasa atau demonstrasi.

- c. Syarat formil mogok kerja yaitu wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, Jangka waktu pemberitahuan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Isi surat pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris SP/SB sebagai penanggung jawab mogok kerja. Sedangkan syarat formil unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh wajib diberitahukan secara tertulis kepada Kepolisian RI, jangka waktu pemberitahuan selambat-lambatnya 3X24 jam sebelum kegiatan di mulai telah diterima oleh Kepolisian RI setempat, isi surat pemberitahuan memuat: maksud dan tujuan; tempat, lokasi dan rute; waktu dan lama; bentuk; penanggung jawab; nama dan alamat organisasi, kelompok atau perseorangan; alat peraga yang digunakan; dan/atau jumlah peserta, serta Setiap sampai 100 (seratus) orang pelaku atau peserta unjuk rasa atau demonstrasi dan pawai harus ada seorang s.d 5 (lima) orang penanggung jawab.
- d. Mogok kerja dilakukan dalam bentuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan, dimana pekerja/buruh hadir dilokasi namun tidak melakukan pekerjaan sama sekali atau tetap melakukan pekerjaan namun prosesnya kerja diiperlambat sebagaimana biasanya yang mengakibatkan jumlah produksi menjadi berkurang dari target seperti biasanya. Sedangkan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh dilakukan dalam bentuk Unjuk rasa atau demonstrasi; pawai; rapat umum; dan/atau mimbar bebas.

- e. Mogok kerja dilakukan didalam lokasi perusahaan, sedangkan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh dilakukan di luar perusahaan.
- f. Akibat Hukum mogok kerja yaitu apabila mogok kerja dilakukan secara sah, pengusaha wajib membayarkan upah pekerja selama melakukan mogok kerja. Sedangkan akibat hukum Sedangkan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh.

Berdasarkan hal tersebut, bahwasanya antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh meskipun sekilas saman namun keduanya merupakan 2 (dua) peristiwa hukum yang berbeda oleh karena aturan yang mengaturnya berbeda dan memiliki akibat hukum yang berbeda pula.

3. Akibat Hukum Melakukan Aksi Mogok Nasional

Istilah mogok nasional tidak dikenal dan tidak diatur dalam UUK 13/2003, sehingga apabila SP/SB melakukan aksi mogok nasional tentu akan memiliki akibat hukum, adapun akibat hukumnya antara lain:

a. Upah Selama Mogok Nasional tidak Dibayar

Ketika pekerja/buruh melakukan mogok nasional, maka para pekerja/buruh tersebut tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana biasanya sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Dengan tidak melakukan pekerjaan, maka berlaku azas umum pengupahan yaitu “*No Work No Pay*”, yang artinya ketika pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan maka tidak ada kewajiban bagi pengusaha membayarkan upah pekerja/buruh selama pekerja/buruh melakukan mogok nasional. Namun azas “*No Work No Pay*” tersebut tidak berlaku apabila pekerja/buruh mendapatkan izin dari pengusaha untuk ikut melakukan mogok nasional, pada kondisi yang demikian maka selama pekerja/buruh ikut mogok nasional pengusaha tetap berkewajiban membayar upahnya.

b. Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja/buruh yang melakukan mogok nasional dalam prakteknya dapat terkena PHK dengan berbagai macam alasan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa kasus perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan

pekerja/buruh ketika terlibat dalam aksi mogok nasional. Beberapa contoh kasus yang telah diputus oleh Hakim PHI dan/atau MA terkait pekerja/buruh dan/atau SP/SB mengikuti mogok nasional dan berujung PHK, antara lain:

- 1) PTP FPBJ PT. SPS mendapatkan instruksi dari Federasi yang tergabung dalam SEKBER BURUH untuk ikut dalam Mogok Nasional yang dilaksanakan secara bersama-sama oleh Konsolidasi Nasional Gerakan Buruh (KNGB). Dengan adanya instruksi tersebut, PTP FPBJ PT. SPS kemudian berkomunikasi dengan PT. SPS. Kemudian kedua belah pihak sepakat bahwa PT. SPS memberikan kebijakan mengizinkan 50% pekerja keluar dari wilayah kerja perusahaan untuk mengikuti mogok nasional. Namun pada saat pelaksanaannya, yakni tanggal 31 Oktober 2013, pengurus PTP FPBJ PT. SPS justru menginstruksikan kepada seluruh pekerja untuk mematikan mesin tanpa koordinasi dengan penanggung jawab di bidang produksi dan menyuruh pekerja yang masih melakukan pekerjaan keluar meninggalkan pekerjaannya. Perbuatan tersebut telah menjadi penyimpangan atas kebijakan pemberian ijin 50% yang telah disepakati bersama. Atas tindakan tersebut, PT. SPS melakukan PHK terhadap pengurus PTP FPBJ PT. SPS dengan dasar pekerja melanggar Pasal 40 huruf (e) dan (p) Peraturan Perusahaan PT. SPS. Oleh Majelis Hakim PHI Bandung yang memeriksa perkara, dalam pertimbangan hukumnya menyatakan: bahwa terbukti pengurus PTP FPBJ PT. SPS telah melakukan penyimpangan terhadap kebijakan PT. SPS sehingga dapat dikategorikan telah melanggar ketentuan Pasal 40 huruf (p) PP PT. SPS yang berbunyi ”melakukan sabotase/memboikot atau dengan sengaja menurunkan mutu barang dan produk perusahaan”.

Perbuatan pengurus PTP FPBJ PT. SPS bertentangan dengan Pasal 40 huruf (e) PP PT. SPS, yang mengatur tentang membujuk pekerja atau sesama pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan moral. Kemudian setelah dilakukan analisis, perbuatan pengurus PTP FPBJ PT. SPS memerintahkan mematikan mesin kepada seluruh pekerja

walaupun tidak ada unsur membujuk (*verleiden*) atau merayu para pekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan moral menjadi tanggung jawab pengurus PTP FPBJ PT. SPS.¹²

- 2) PUK SPAI FSPMI melalui suratnya No. 036/PUK SPAI FSPMI/PT D&D PACKAGING INDONESIA/XI/2015 tertanggal 4 November 2015 menyampaikan pemberitahuan kepada Penggugat untuk menjalankan aksi mogok kerja nasional yang akan dilakukan pada tanggal 24 s.d 27 November 2015. Pada tanggal 24 November 2015, para pekerja setidaknya-tidaknya sebanyak 144 (seratus empat puluh empat) pekerja menghentikan kegiatan produksi shift 2 dari jam 15:00 s.d jam 22:30 dan shift 3 dari jam 23:00 s.d 07:30. Perusahaan menilai bahwa terminologi mogok nasional tidak dikenal dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

PT. DPI melakukan PHK kepada Sdr. NM dan Sdri. DE karena tidak masuk bekerja selaku penggerak mogok nasional dengan alasan bahwa dengan dihentikannya proses produksi oleh para pekerja sebagai akibat dari pelaksanaan mogok nasional, maka perbuatan Sdr. NM dan Sdri. DE memenuhi ketentuan melanggar Pasal 72 huruf (1) Perjanjian Kerja Bersama PT. DPI periode 2010-2012 yang berbunyi: “Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”. Sehingga jelas terbukti perbuatan keduanya adalah merupakan tindakan membujuk teman sekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 137 UUK 13/2003 yang dapat dikenakan sanksi berupa PHK. Majelis Hakim PHI Bandung yang memeriksa perkaranya mengabulkan PHK yang diajukan PT. DPI dengan pemberian kompensasi uang pesangon sebesar 1 (satu)

¹² Putusan PHI Bandung No. 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN.BDG, perkara PT. SPS.

kali dari Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UUK 13/2003.¹³ Atas putusan PHI Bandung tersebut, Sdr. NM dan Sdri. DE mengajukan Kasasi ke MA, dan Hakim Kasasi MA yang memeriksa perkaranya menilai bahwa karena keduanya (Sdr. NM dan Sdri. DE) telah melanggar ketentuan UUK 13/2003, karena tidak masuknya Sdr. NM dan Sdri. DE hanya sehari yang tidak bisa dijadikan alasan untuk menyetujui PHK. Terhadap alasan tersebut, Majelis Hakim MA membenarkan pendapat PHI terkait dengan keputusan pengakhiran hubungan kerja. Akan tetapi mengenai besaran uang pesangon, MA menganulir Putusan PHI menjadi 2 (dua) kali UU, dengan alasan bahwa perusahaan tidak tepat apabila keduanya diputuskan hubungan kerja, akan tetapi lebih tepat jika dikenai surat peringatan terlebih dahulu. Namun demikian, perusahaan tidak menghendaki adanya hubungan kerja lagi dengan Sdr. NM dan Sdri. DE, maka PHK dapat diijinkan dengan alasan disharmonis. ”Demi kemanfaatan dan kepastian hukum kepada kedua belah pihak, beralasan hukum menyatakan PHK dengan alasan disharmonis.¹⁴

- 3) PUK SPEE FSPMI PT. OEI melaksanakan instruksi organisasi DPP FSPMI dan PC SPEE FSPMI Kab/Kota Bekasi perihal Mogok Nasional tanggal 24 s.d 27 November 2015. Terhadap rencana mogok nasional tersebut, DPK Apindo Kab Bekasi memberikan pernyataan sikap yang menyatakan: “Agar perusahaan-perusahaan tetap beroperasi seperti biasa karena terminologi mogok nasional tidak dikenal dalam UUK 13/2003; Mengimbau anggotanya untuk tidak mengizinkan buruh di perusahaannya untuk ikut dalam aksi yang akan melumpuhkan kegiatan produksi perusahaan; Menghimbau agar perusahaan memberikan sanksi kepada buruh yang ikut dalam aksi menghasut, membujuk, menyuruh mogok nasional sesuai dengan PKB masing-masing perusahaan”. Apindo menilai tindakan buruh ini ilegal dan kepada buruh akan diberlakukan

¹³ Putusan PHI Bandung No. 103/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg, perkara PT. DPI.

¹⁴ Putusan MA No. 175 K/Pdt.Sus-PHI/2017, perkara PT. DPI

azas “*No Work No Pay*”. Menindaklanjuti pernyataan sikap DPK Apindo Kab Bekasi tersebut, pada tanggal 24 November 2015 PT. OEI menempelkan pengumuman yang isinya “bahwa kegiatan mogok kerja nasional merupakan kegiatan ilegal, sehingga perusahaan akan memberlakukan azas *No Wok No Pay* dan memberikan sanksi yang terukur sesuai dengan PP”. Kemudian pada tanggal 4 Desember 2015 manajemen PT. OEI menyampaikan pemberitahuan bahwa seluruh PUK serta anggotanya di PHK dan tidak diperbolehkan lagi untuk berada di lingkungan perusahaan dengan alasan telah mengikuti instruksi organisasi tentang Aksi Mogok Nasional pada tanggal 24 s.d 27 November 2015.

Terhadap PHK sepihak tersebut, PUK SPEE FSPMI PT. OEI mengajukan perundingan bipartit sebanyak 2 (dua) kali namun PT. OEI menolak perundingan bipartit. Atas penolakan berunding tersebut kemudian PUK SPEE FSPMI PT. OEI melakukan mogok kerja tanggal 17 Desember 2015 s.d 4 Januari 2016. Manajemen PT. OEI menyatakan pekerja/buruh anggota PUK SPEE FSPMI PT. OEI telah mangkir dan mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 24 Desember 2015. Majelis Hakim PHI Bandung yang memeriksa perkaranya dalam pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa yang berwenang menyatakan sah atau tidaknya suatu mogok kerja adalah Putusan PHI dan bukan berdasarkan surat pernyataan DPK Apindo Kab Bekasi terkait ilegalitas mogok kerja nasional. Oleh karena surat pemanggilan masuk bekerja tidak patut, maka pekerja tidak dapat dikategorikan mangkir, sehingga PHK yang dilakukan PT. OEI tidak sah dan batal demi hukum. Karenanya PT. OEI dihukum memanggil para pekerja/buruh untuk bekerja kembali di perusahaan pada tempat dan jabatan yang sama.¹⁵ Atas Putusan PHI Bandung tersebut, PT. OEI mengajukan upaya hukum Kasasi, Majelis Hakim MA yang memeriksa perkaranya menerima permohonan Kasasi PT. OEI dengan pertimbangan bahwa *Judex Factie* tidak mempertimbangkan secara seksama, mogok kerja yang dilakukan

¹⁵ Putusan PHI Bandung No. 58/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg, perkara PT. OEI

tidak memenuhi ketentuan Pasal 140 UUK 13/2003 sehingga mogok kerja tidak sah. Namun disisi lain mogok kerja yang dilakukan kurang dari 4 (empat) hari sehingga walaupun telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali, para pekerja/buruh tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri. Sehingga patut dan adil hubungan kerja diputus memperoleh 1 (kali) ketentuan Pasal 156 UUK 13/2003 dan upah proses 6 (enam) bulan.¹⁶

PENUTUP

Secara terminologi, UUK 13/2003 hanya mengenal istilah mogok kerja, dan tidak mengenal istilah Mogok Nasional. Secara praktis, mogok nasional terjadi karena adanya penolakan dari SP/SB terhadap kebijakan Pemerintah dan bukan sebagai akibat gagalnya perundingan sebagaimana yang diatur dalam UUK 13/2003. Apabila dilihat dari bentuknya, mogok nasional yang terjadi tidak hanya menghentikan pekerjaan ditempat kerja, tetapi juga melakukan unjuk rasa atau demonstrasi. Aksi dilakukan dengan berkumpul dari lokasi kerja konvoi ke pusat Pemerintahan untuk menyuarakan penolakan atas kebijakan Pemerintah. Mengingat UUK 13/2003 tidak mengenal istilah Mogok Nasional, sehingga aksi yang dilakukan oleh SP/SB tersebut lebih tepat disebut sebagai aksi “unjuk rasa maupun Demonsrasi SP/SB secara Nasional”, bukan sebagai Mogok Nasional.

Sekilas antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi yang dilakukan pekerja/buruh dan/atau SP/SB terlihat sama, karena subjek atau pelakunya adalah pekerja/buruh. Namun, antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi pekerja/buruh adalah 2 (dua) perbuatan hukum yang berbeda, karena dasar hukum pelaksanaannya berbeda dan memiliki persyaratan yang berbeda pula.

Istilah mogok nasional tidak dikenal dan tidak diatur dalam UUK 13/2003, sehingga apabila SP/SB melakukan aksi mogok nasional tentu akan memiliki akibat hukum, adapun akibat hukumnya antara lain: upah selama mogok nasional tidak dibayar dan Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁶ Putusan MA No. 1464 K/Pdt.Sus-PHI/2017, perkara PT. OEI

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

Dr. Ari Hernawan, SH., M.Hum, *Ketidakadilan Dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*, Udayana University Press, Bali, 2013

Sahat Sinurat, SH., MH., *Pergeseran Permasalahan Mogok Kerja Menjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Informasi Hukum Volume IV Tahun ke X, Biro Hukum Depnakertrans, 2012).

Mahmud Marzuki, Peter., *Penelitian Hukum, 15th edn*, Kencana, Jakarta, 2021.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Putusan PHI Bandung No. 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN.BDG, perkara PT. SPS.

Putusan PHI Bandung No. 58/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg, perkara PT. OEI

Putusan PHI Bandung No. 103/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg, perkara PT. DPI.

Putusan MA No. 175 K/Pdt.Sus-PHI/2017, perkara PT. DPI

Putusan MA No. 1464 K/Pdt.Sus-PHI/2017, perkara PT. OEI

Internet

<https://www.tribunnews.com/bisnis/2012/10/03/demo-buruh-rugikan-industri-makanan-dan-minuman-rp-2-t>

<http://www.kemenperin.go.id/artikel/4667/Demo-Buruh-Timbulkan-Kerugian-Rp-190-Triliun>

<http://www.turc.or.id/laput-mogok-nasional-jilid-ii-buruh-bersatu-lawan-upah-murah>

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20230315/12/1637680/tolak-perppu-cipta-kerja-disahkan-jadi-uu-buruh-ancam-mogok-nasional>