



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG SAHNYA MOGOK KERJA  
YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA PT. GERMAN CENTER  
INDONESIA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Hukum**

**LD. AGUNG INDRODEWO  
1006789293**

**PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS  
INDONESIA PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI  
2012**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : LD. Agung Indrodewo  
NPM : 1006789293  
Tanda Tangan :

Tanggal : Juli 2012

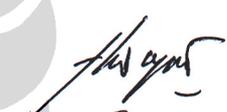
## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : L.D. AGUNG INDRODEWO.  
NPM : 1006789293  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Tesis : Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. (  )  
Penguji : Abdul Salam, S.H., M.H. (  )  
Penguji : Akhmad Budi Cahyono, S.H., M.H. (  )

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 7 Juli 2012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penulis menyadari, bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi Penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, dengan tulus dan rendah hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH, MH. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini serta dukungan baik moril maupun materil yang telah diberikan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi Pasca Sarjan ini.
2. Kedua Orang Tua, Kakak, dan Adek penulis yang telah berperan sangat besar dengan tidak bosan-bosan nya memberikan dukungan moril guna terwujudnya tesis ini, “love u all”.
3. Abang-abang Kelompok Cerdas maklum saya yang paling muda, Kompol Ade Ary Syam Indradi, AKP. Indra Arya Yudha, Abang Rifky Ramadansyah, Abang Anggiat Sinurat, Mas Sulistyio Danardono, Om Josep Sibuea, yang selalu memberi dorongan, serta semangat kebersamaan selama menempuh perkuliahan yang tidak akan terlupakan.
4. Kawan-kawan kelas B Hukum Ekonomi sore Yudha, Franky, Mimy Alim, Risha, Isabella Natasha, Pak. Paulus, Mbak. Retno, Mbak Seli, Pak. Chandra serta kawan-kawan lain nya yang turut berjuang bersama-sama bersama penulis.
5. Kawan-kawan di P.A.K. Law Firm, kuhsus nya sang Big Boos. Mr. Kim Min Soo , Pak. Tatan Sonjaya, Chandra, Bang Ody, Pelegrina, Natalia, Meyni, Listy terimakasih atas dukungan dan suport nya untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Seluruh anggota keluarga besar MAHUPALA Unika Atmajaya Jakarta yang selalu menjadi rumah seumur hidup penulis dengan kisah-kisah indah yang pernah kita lalui bersama.
7. Kawan-kawan T.S.P. Law Firm, Rony Berty Talapesy, Rory Sagala, Bernard Pasaribu, Mahatma Bona, Ronny Setiadi Barita, Pantas Manalu, Samuel Manalu, Ari Oki Begin Sihombing. Terimakasih atas kesempatan bersama kalian untuk menyelesaikan kasus German Center sehingga dapat dijadikan bahan tesis penulis.
8. Kawan-kawan Samora dan Sekutu, Simson Simbolon, Yoppe Pakpahan, Dian Hakiki Napitupulu, Adrian Anju Purba, Julian Loen, Ranu Catur Nugraha Putra, Michael Lukito, Steven Alex Chandra. Terimakasih atas dukungannya.
9. Gunawan Stevanus Panjaitan (ucil), Galih Wulung Zamroni, Dave Advitama, Jefry (om), Handy Samot Sihotang, Astari, Terimakasih atas suporta selama ini.
10. Sherwood Bugi, keep fight bro. You'll never walk alone.
11. Bapak Watizan, Mas Arie, Mas Tono, Bapak Giyono, Ajab serta Bapak-bapak, Ibu-ibu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu di Sekretariat Program Pasca Sarjana Fak. Hukum Universitas Indonesia di Salemba, yang telah memberikan dorongan dan semangat.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Juli 2012  
Penulis,

LD. Agung Indrodewo

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai Civitas Akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LD. Agung Indrodewo  
NPM : 1006789293  
Program Studi : Hukum Bisnis  
Departemen : Pascasarjana  
Fakultas : Hukum Universitas Indonesia  
Jenis Karya : Tesis

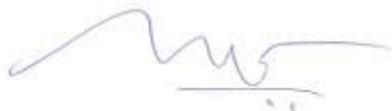
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak bebas **Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. GERMAN CENTER INDONESIA Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : Juli 2012

Yang menyatakan



(LD. Agung Indrodewo)

## A B S T R A K

Nama : LD. Agung Indrodewo  
Program Studi : Magister Hukum  
Judul : Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. GERMAN CENTER INDONESIA Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Didalam sebuah negara yang sedang memasuki tahap pembangunan dibutuhkan investor asing guna menanamkan modal dan mengerakan semangat pengusaha dalam negeri untuk bersaing dengan baik, tetapi dampak dari terbukanya pasar tersebut menimbulkan problematika yang baru, hal ini dapat kita lihat bahwa pekerja/buruh kerap kali menjadi tumbal atas hal tersebut. Hubungan antara pengusaha dengan buruh kerap kali mengalami suatu permasalahan. Seringkali terjadi perselisihan diantara keduanya sebagai akibat dari berbagai macam sebab. Didalam permasalahan tersebut buruh selalu didalam posisi yang lemah, dan mogok merupakan senjata bagi buruh untuk melakukan perlawanan terhadap penindasan yang dilakukan oleh pengusaha kepada mereka. Pemogokan-pemogokan yang terjadi di Indoneisa disebabkan berbagai macam faktor antara lain berkaitan dengan tuntutan kebebasan berserikat, tuntutan kenaikan upah, tuntutan agar diberikan tunjangan hari raya. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat upah buruh yang rata-rata masih rendah serta syarat-syarat kerja yang dirasakan oleh buruh kurang memadai sehingga menyebabkan pemogokan-pemogokan. Buruh juga menuntut kepada pengusaha untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan yang memang banyak pengusaha yang menghiraukan ketentuan-ketentuan tersebut, dengan di latar belakang hal tersebut mogok merupakan jalan bagi buruh untuk menuntut hak-hak mereka. Tetapi mogok kerja yang dilakukan oleh buruh haruslah sesuai dengan koridor hukum yang tertuang didalam Undang-Undang. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh buruh dikatakan sah sesuai peraturan hukum yang berlaku.

## ABSTRACT

Nama : LD. Agung Indrodewo  
Program Studi : Master of Law  
Judul : Juridical review Legitimate work done By Striking Workers of PT GERMAN CENTER of INDONESIA according to Act No. 13 of 2003 On Labor

In a country that was entering a phase of development needed to infuse capital foreign investors and entrepreneurs in the country mengerakan the spirit to compete properly, but the impact of the opening of those markets pose new problem, this we can see that workers/labourers become sacrificial anodes are particularly over such matters. The relationship between owners and labor often experience a disputes. Often quarrels between them as a result of sharing a variety of causes. In the disputes always in the position of labor is weak, and the strike was a labor to do the weapons for the resistance against oppression by employers to them. Strike that occurred in the manner of sharing factor-Indonesians caused among other things related to the demands of freedom of Assembly, the demands for wage increases, demands to be given allowances feast. It can be seen from the level of labor wages that average is still low as well as the terms of the work perceived by inadequate labor causing the strike. Labors also demanded to owners to carry out the provisions of employment law which indeed many entrepreneurs who ignored these provisions, with the performance of this strike is a way for labors to demand their rights. But break down the work done by laborers shall be in accordance with the law contained in the corridors of the Act. No. 13 of 2003 on Labor and law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes so that settlement of strike work done by laborers is said to be valid according to legislation in force.

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAKSI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penulisan.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Metode Penelitian.....	9
F. Kerangka Konsep.....	10
BAB II TINJUAN UMUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA.....	19
A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan.....	19
B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	29
C. Subjek Hukum Ketenagakerjaan.....	32
D. Pengertian Hubungan Kerja.....	44
E. Potensi Perselisihan Hubungan Industrial.....	45
BAB III PENYELESAIAAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL .....	52
A. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	52
B. Syarat Sah nya Mogok Kerja.....	57
BAB IV ANALISA KASUS MOGOK KERJA.....	67
A. DudukPerkara.....	67
B. Analisa Kasus.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	78
DAFTARPUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	iv

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH.

Berkembangnya perekonomian dan bisnis secara global menjadikan bertambahnya perusahaan-perusahaan yang berdiri dan mengembangkan usahanya di Indonesia. Perusahaan tersebut saling berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dalam suatu perusahaan terdiri dari pengusaha atau dapat disebut dengan majikan dan pekerja. Seperti yang tertera pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 butir 7 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, definisi perusahaan itu sendiri adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup>

Sedangkan definisi pekerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 butir 9 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah :

***Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.***<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Pasal 1 butir 7, UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Antara pekerja dan pengusaha saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan jasa dari para pekerjanya, dan pekerja mengharapkan upah dari pengusaha. Dikarenakan kepentingan yang berbeda ini kadang terjadi kesalahan pemahaman antara pengusaha dan pekerja yang dimana pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan adalah *conflict* atau *dispute*.

*Dispute a conflict or controversy; a conflict of claim and rights; an assertion of a right, claim, or demand on one side, met by contrary claims or allegations of the other. The subject of litigation; the matter for which a suit brought and upon which issue is joined, and in relation to which jurors are called and witnesses examined.*<sup>3</sup>

Perselisihan terjadi dikarenakan adanya perbedaan pandangan dan kepentingan. Pengusaha selalu berperinsip dengan menekan biaya seminimal mungkin bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam hal ini jasa dari para pekerja, sehingga apa yang menjadi hak-hak dari pekerja kerap kali diabaikan oleh pengusaha. Karena pengusaha berfikir bahwa privileg yang diberikan kepada pekerja akan membuang banyak dana. Padahal dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan mengenai hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh para pengusaha. Tetapi sangat disayangkan banyak pengusaha yang masih tidak patuh terhadap peraturan pemerintah tersebut. Sebaliknya yang dipikirkan oleh pekerja adalah menerima upah yang setinggi – tingginya dan dapat memaksimalkan hak-hak yang dapat diperoleh dari perusahaan.

Adanya prinsip-prinsip yang bertentangan tersebut sering kali menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial. Definisi perselisihan

---

<sup>2</sup> Pasal 1 butir 9, UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>3</sup> Henry Cambell Black, Black's Law Dictionary, (St. Paul Minn. West Publishing co, 1979 ), hal 424.

hubungan industrial itu sendiri menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 2 butir 1 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>4</sup>.

Dalam Perselisihan Hubungan Industrial terdapat 4 macam perselisihan, yaitu :

- a. Perselisihan Hak.
- b. Perselisihan Kepentingan.
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh.

Berbagai macam perselisihan ini dapat diselesaikan dapat dengan beberapa cara, ada yang melewati jalur pengadilan, ada pula yang tidak melewati jalur pengadilan tersebut yaitu dengan melalui jalur ADR ( Alternatif Dispute Resolution ) atau arbitrase. Sedangkan didalam Perselisihan Hubungan Industrial, cara musyawarah dianjurkan dilakukan terlebih dahulu dengan upaya bipartid atau tripartid namun ketika proses perundingan tersebut gagal dan tidak tercapai kesepakatan, pekerja dapat menggunakan haknya untuk melakukan mogok kerja.

Mogok sebagai hak yang melekat pada buruh untuk berserikat dan berunding, hampir tidak pernah reda di Indonesia. Gerakan buruh sejak kemerdekaan Indonesia sampai dewasa ini tidak pernah surut dari berbagai macam pemogokan. Bahkan masa perjuangan kemerdekaan melawan pemerintah Kolonial Belanda diwarnai berbagai tindakan mogok. Pada waktu itu disamping terdapat pemogokan-pemogokan yang bertujuan untuk menuntut kenaikan upah, tunjangan hari raya, bonus, dan lain-lain, terdapat pula pemogokan yang tidak ada

---

<sup>4</sup> Pasal 1 butir 1, UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

kaitannya dengan tuntutan kenaikan upah atau perbaikan syarat-syarat kerja lainnya.<sup>5</sup>

Pada umumnya kaum buruh atau serikat buruh melakukan mogok segera setelah terjadinya dead lock dalam suatu perundingan, atau dalam hal pihak pengusaha tidak bersedia untuk diajak berunding. Tujuan dari dilaksanakan mogok ini bukan hanya semata-mata menghentikan proses produksi perusahaan melainkan suatu bentuk perlawanan yang dilakukan oleh kaum buruh terhadap kesewenang-wenangan pengusaha. Seperti yang kita ketahui bersama kaum buruh berada didalam posisi yang lemah dan mogok dapat dijadikan alat penyeimbang terhadap pengusaha.

Sedangkan kalau kita melihat kepada prinsip-prinsip ketidaksamaan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi. Salah satu sarana yang dapat dijadikan alat untuk tujuan tersebut di atas adalah mogok. Oleh karena itu berdasarkan prinsip-prinsip keadilan keadilan John Rawls hubungan hukum yang timpang yang mewarnai hubungan kerja antara buruh dan pengusaha.<sup>6</sup> Pelaksanaan hak mogok berjalan dengan penafsiran ILO yang menyatakan bahwa mogok sebagai hak yang tidak dapat dipisahkan dari kebebasan berkumpul, pada dasarnya dapat dibatasi melalui undang-undang nasional tanpa melanggar ketentuan yang mewajibkan kepada buruh untuk melakukan pemungutan suara terlebih dahulu<sup>7</sup>. Didalam melaksanakan mogok buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan yang disebabkan tidak bersedianya satu pihak untuk berunding atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib

---

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.71.

<sup>6</sup> Ibid., 19

<sup>7</sup> Sengenber, *Economic Interdependence*, 247 Kutipan dari Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.23.

dan damai disini adalah tidak mengganggu ketertiban umum dan tidak membahayakan keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ada beberapa aturan mogok kerja yang merupakan aturan normatif antara lain mogok kerja wajib mematuhi ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan para pekerja juga harus memperhatikan UU No. 9 Tahun 1998 tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum dan UU No. 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia. Bila buruh akan melakukan mogok kerja ia harus memberitahukan kepada pengusaha dan pihak berwenang, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan jika akan melakukan aksi diluar perusahaannya selain yang di atas harus juga memberitahukan kepada pihak berwajib atau kepolisian setempat dan mematuhi syarat-syarat mogok yaitu:

- a. Benar-benar sudah melakukan perundingan tentang pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan majikan.
- b. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pengusaha.
- c. Telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding di lain pihak mogok kerja merupakan senjata ampuh dalam upaya memenuhi aspirasi buruh namun dilain pihak merupakan gambaran buram kondisi kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>8</sup>

Secara etimologi, buruh atau pekerja adalah orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau gaji dalam perusahaan. Menurut **Gunawi Kartasaputra**, Buruh adalah *para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha atau majikan yang bertanggung jawab atas lingkungan*

---

<sup>8</sup> UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

*perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang sewajar-wajarnya*<sup>9</sup>. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 1 mengenai Ketentuan Umum dalam Pasal 1 angka 3 tentang pekerja/buruh ialah *setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*.<sup>10</sup> Dari penjabaran Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diatas dapat kita simpulkan bahwa cakupan arti dari buruh/pekerja sangatlah luas, hal tersebut dikarenakan cakupan dalam Pasal 1 angka 3 tentang pekerja/buruh didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak hanya orang yang berkerja pada majikan/pengusaha, tetapi orang yang bekerja pada bukan majikan/pengusaha dapat dikategorikan sebagai pekerja/buruh.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memperjelas masalah sebagaimana tersebut di atas dengan mengambil contoh mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja German Center Indonesia, kronologis peristiwa mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh PT. German Center Indonesia bermula ketika para pekerja/buruh PT. German Center Indonesia yang tergabung dalam Serikat Pekerja German Center Indonesia (SPGCI) menggelar aksi mogok kerja pada tanggal 20 Januari 2010 sampai dengan 2 Februari 2010 sebagai akibat gagalnya perundingan bipartite antara pengusaha dan SPGCI mengenai tuntutan tunjangan masa kerja (TMK). Bahwa atas tindakan dari pekerja/buruh tersebut perusahaan melakukan tindakan balasan kepada para pekerja/buruh yang melakukan aksi mogok tersebut, yaitu dengan menjatuhkan skorsing pada tanggal 3 Februari 2012 dengan dikeluarkan surat GCI/SP/21/02/10.

Alasan-alasan yang dikemukakan dalam surat skorsing adalah benar-benar janggal dan terkesan dipaksakan. Perusahaan menyatakan aksi mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut adalah tidak sah, disebabkan perundingan

---

<sup>9</sup> Gunawi Kartasapoetra., *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Pancasila Sinar grafika, Jakarta, 1992.

<sup>10</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 1 mengenai Ketentuan Umum dalam Pasal 1 angka 3

mengenai TMK masih berlangsung. Hal ini sangatlah aneh dan tidak masuk akal dikarenakan perundingan tersebut sudah dinyatakan secara tertulis dalam sebuah risalah rapat tanggal 17 Desember 2009 yang menyatakan bahwa perundingan menemui jalan buntu (*deadlock*) bahkan ditandatangani sendiri oleh perwakilan perusahaan. Tentunya jika perundingan masih berlangsung, tentu masih akan ada proses perundingan berikutnya. Nyatanya pasca perundingan tanggal 17 Desember 2009, tidak ada lagi perundingan-perundingan lanjutan.

Skorsing yang dijatuhkan kepada masing-masing pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah jelas-jelas merupakan sebuah tindakan balasan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 144 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yaitu : *Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.* Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memperjelas masalah sebagaimana tersebut diatas dengan judul :

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG SAHNYA MOGOK KERJA YANG  
DILAKUKAN OLEH PEKERJA PT. GERMAN CENTER  
INDONESIA MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**B. RUMUSAN MASALAH.**

Dari uraian diatas, penulis berusaha merumuskan beberapa permasalahan sehubungan judul diatas, yaitu :

1. Bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh yang melakukan mogok dengan pengusaha?

2. Bagaimana UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang sah nya mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja.
3. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja?

### **C. TUJUAN PENULISAN.**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai mogok kerja berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana syarat sah nya suatu mogok yang didasari UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang sedang melakukan mogok kerja.

### **D. KEGUNAAN PENELITIAN.**

- a. Teoritis
  - i. Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan bidang hukum pada umumnya, ilmu hukum tenaga kerja pada khususnya.
  - ii. Agar dapat menganalisa data dan keterangan yang diperoleh sehubungan dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

b. Praktis

- i. Memberikan bahan masukan dalam proses pengambilan kebijakan hukum yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan baik antara pemerintah, pengusaha dan buruh/pekerja.
- ii. Memberikan masukan mengenai adanya potensi masalah yang akan muncul dalam suatu hubungan industrial yang berkaitan dengan mogok buruh/pekerja.

**E. METODE PENELITIAN.**

1. Spesifikasi Penelitian.

Menurut sifatnya, penelitian ini Deskriptif Analistis yaitu memberikan gambaran sangat jelas, sistematis dan akurat mengenai aspek yuridis tentang mogok kerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya.

2. Metode Pendekatan.

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan Yuridis Normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti ilmu-ilmu hukum yang terdiri dari asas-asas hukum dan kaedah-kaedah hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

3. Tahapan Penelitian.

Data sekunder, yaitu bahan-bahan kepustakaan yang terdiri dari :

- a. Bahan-bahan hukum primer, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, TAP MPR, Keputusan Presiden (Keppres), kepustakaan-kepustakaan lainnya.

- b. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu hasil penelitian, pendapat-pendapat ahli hukum dalam bidang hukum tenaga kerja, makalah-makalah dan artikel-artikel.
- c. Bahan-bahan hukum tersier, yaitu kamus yang menunjang dan memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun sekunder.

#### 4. Alat Pengumpulan Data.

Studi lapangan berdasarkan pengalaman yang dialami sendiri oleh penulis dan studi kepustakaan merupakan metode yang akan dilakukan didalam pengumpulan data.

#### 5. Analisis Data.

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yuridis yaitu menganalisa teori-teori hukum yang berkaitan dengan status dan kedudukan hukum pegawai buruh/pekerja yang melakukan aksi mogok menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### **F. KERANGKA KONSEP.**

Hubungan kerja antara Pengusaha dan Tenaga Kerja pada awalnya ditandai dengan adanya ikatan antara mereka. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.<sup>11</sup> Selain itu hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan

---

<sup>11</sup> Lalu Husni. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2005. Hal. 53.

dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>12</sup>

Dari pengertian diatas terlihat bahwa sama halnya dengan perjanjian biasa, perjanjian kerja juga melibatkan lebih dari dua pihak. Oleh karena itu syarat sahnya perjanjian kerja juga sama seperti yang tercantum dalam Pasa; 1320 KUHperdata yaitu<sup>13</sup> :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian.
3. Mengenai suatu hal yang tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang disebut pertama dikenal dengan syarat subyektif, karena syarat-syarat tersebut berkaitan dengan orang-orangnya atau subyek yang membuat suatu perjanjian. Sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat obyektif karena berhubungan dengan obyek dari suatu perjanjian atau hal yang dibuat dalam perjanjian.

Melalui adanya perjanjian kerja tersebut maka terbentuklah hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan buruh/pekerja, didalam perjalanan hubungan kerja tersebut tidaklah muda, banyak konflik-konflik yang selalu terjadinya diantara konflik yang sering terjadi, mogok merupakan suatu hal yang paling sering dilakukan oleh pekerja/buruh didalam melawan penindasan pengusaha/majikan.

---

<sup>12</sup> Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan 1985, hal 53

<sup>13</sup> Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) , diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitriosisudibio, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1999, Pasal. 1320).

Mogok sendiri merupakan senjata bagi kaum buruh/pekerja untuk menjajarkan kekuatan tawar menawar dengan pengusaha/majikan guna menuntut perbaikan nasib. Di Indonesia sejarah mogok dimulai pada tahun 1948, dimana setelah persetujuan “Renville” Belanda melakukan blokade-ekonomi. Tindakan pemerintah Belanda ini telah mengakibatkan inflasi di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup tinggi, sehingga mengakibatkan harga-harga kebutuhan masyarakat menjadi mahal.<sup>14</sup>

Keadaan ekonomi yang demikian ini telah memicu atau mendorong serikat-serikat buruh pada waktu itu mengajukan berbagai tuntutan yang disertai dengan aksi pemogokan. Tuntutan mereka yang terutama pada umumnya berkaitan dengan masalah kenaikan upah. Aksi pemogokan menuntut kenaikan upah disini merupakan aksi pemogokan pertama yang dilakukan oleh kaum buruh sesudah Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia.<sup>15</sup>

Sebagai contoh pemogokan yang terjadi di perkebunan karet di Cirebon yang melibatkan 650 orang buruh selama 38 hari. Di Surabaya terjadi pemogokan di perusahaan tekstil yang dilakukan 967 buruh mempersoalkan pemutusan hubungan kerja sebanyak 250 orang buruh. Pemogokan tersebut dilakukan selama 45 hari. Di Sumatera terjadi pemogokan yang melibatkan 7.000 buruh perusahaan minyak menuntut diadakannya perjanjian perburuhan, pemogokan ini dilakukan selama 18 hari.<sup>16</sup>

Dalam tahun 1950 diseluruh Indonesia menurut catatan resmi telah terjadi 144 kali pemogokan yang melibatkan 490.500 orang buruh dan mengakibatkan lebih dari satu juta jam kerja hilang. Pemogokan –

---

<sup>14</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.97.

<sup>15</sup> Ibid. 98.

<sup>16</sup> Ibid.99.

pemogokan tersebut di atas, pada umumnya menuntut kenaikan upah serta syarat-syarat kerja lainnya.<sup>17</sup>

Selanjutnya pada akhir masa pemerintahan Sukarno tahun 1966, tingkat inflasi mencapai 600%. Untuk mengatasi masalah perekonomian Indonesia yang tingkat inflasinya sangat tinggi tersebut, kenijkasanaan pembangunan nasional pada awal pemerintahan Suharto menekankan atau memprioritaskan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Hal ini tercermin dari Trilogi Pembangunan Nasional yang dijadikan dasar pembangunan nasional pada waktu itu. Pemerintahan Suharto selalu menempatkan perogram tersebut pada urutan pertama yang kemudian disusul dengan Stabilitas Nasional atau Pemerataan Pendapatan Nasional. Mengingat kelangkaan modal di dalam negeri pada waktu itu, maka dalam upaya mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi ini, pemerintah mengundang investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia.<sup>18</sup>

Masuknya modal asing ke Indonesia sejak tahun 1967 telah memasukan Indonesia ke dalam jaringan kapitalis dunia<sup>19</sup> kebijakan pemerintahan Suharto mengundang masuknya modal asing ini menempatkan Indonesia secara ekonomis tergantung pada negara-negara maju yang menanamkan modalnya di Indonesia. Hal ini disebabkan perusahaan-perusahaan transional mempunyai kekuatan tawar-menawar yang kuat, sehingga mereka secara signifikan dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan perkembangan politik suatu negara.

Dengan kata lain negara-negara penerima penanaman modal asing tergantung pada kebijakan-kebijakan yang dialbil oleh perusahaan

---

<sup>17</sup> Tedjasukmana, Republic of Indonesia. Hal. 222.

<sup>18</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.97.

<sup>19</sup> Mochtar Masoed, Ekonomi dan Struktur Politik: Orde Baru 1966-1971, Jakarta : LP3ES, 1999.

transional. Posisi yang kuat dan berpengaruh yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan transnasional pada dasarnya disebabkan oleh beberapa hal, yaitu :

1. Perusahaan-perusahaan transional yang menanamkan modalnya di suatu negara memiliki kewenangan sepenuhnya untuk mengontrol seluruh proses produksi dan menentukan segala fasilitas pelayanan di negara yang menerima penanaman modal asing.
2. Perusahaan transional pada dasarnya memiliki omset penjualan yang besar yang mencapai ratusan juta dollar, sehingga perusahaan transional ini memiliki aset kekayaan yang sangat besar dan tersebar di berbagai negara.
3. Persaingan ketat antar negara berkembang untuk menarik investasi asing menempatkan negara-negara investor pada posisi yang dibutuhkan.<sup>20</sup>

Munculnya investor-investor asing menanamkan modalnya di Indonesia maka pemerintah mengambil tindakan represif terhadap aksi mogok yang dilakukan oleh buruh, hal ini dapat terlihat dari tindakan pembatasan pertumbuhan organisasi buruh maupun pelaksanaan Hubungan Perburuhan Pancasila tidak dapat membendung pemogokan yang tidak pernah reda dari tahun ke tahun. Dengan keadaan yang sedemikian rumit pemerintahan Soeharto menggunakan kekuatan militer didalam penanganan kasus mogok kerja, antara lain dapat dilihat pada kasus pemogokan yang dilakukan PT. ES, Tangerang pada Juni 1991. Korem 601 Tangerang memanggil 6 orang buruh yang dituduh mengadakan rapat gelap memelopori pemogokan, dan memaksa mereka untuk menandatangani surat pernyataan pengunduran diri, hal tersebut memaksa

---

<sup>20</sup> Aloysius Uwiyono, Op. Cit Hal.103.

para buruh tersebut menandatangani surat pengunduran diri yang disodorkan kepada mereka karena ketakutan<sup>21</sup>. Hal senada juga dialami oleh Marsinah yang kasusnya belum tuntas dan misterius. Marsinah merupakan buruh yang bekerja di PT. CPS, Porong, Sidoarjo, Jawa Timur. Marsinah diyakini meninggal oleh Detasemen Intel KODAM Brawijaya<sup>22</sup>.

Tetapi setelah pemerintahan Soeharto jatuh, munculnya keanekaragaman serikat buruh tidak dapat dibendung lagi oleh pemerintah, sehingga lebih banyak lagi aksi mogok yang dilakukan oleh para buruh didalam memperjuangkan hak-hak mereka yang selama ini dirampas oleh kaum-kaum Kapitasli atau pemilik modal.

Dengan masuknya penanaman modal asing praktis buruh dipaksa untuk menjadi mitra dalam produksi dan mitra dalam tanggung jawab, sedangkan pengusaha tidak pernah dipaksa untuk bersikap sebagai mitra dalam keuntungan terhadap kaum buruh. Hal ini tercermin dari kebijaksanaan pemerintah untuk menarik investor asing, pemerintah menggunakan upah minimum sebagai keunggulan komparatif. Pemaksaan dan tanggung jawab ini antara lain dilakukan melalui pendidikan / penataran P4 ( Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila ). Dari konsep tersebut terciptalah HPP (Hubungan Perburuhan Pancasila), mogok dikonsepsikan sebagai suatu tindakan yang dapat mengganggu keserasian, keselarasan, dan keseimbangan. Gangguan terhadap ketiga hal tersebut dianggap dapat menghambat terciptanya keharmonisan hubungan antara para pelaku produksi.

Untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pelaku proses produksi tersebut, HPP ini menghendaki agar setiap perselisihan perburuhan yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk

---

<sup>21</sup> Ibid. Hal. 120.

<sup>22</sup> Ibid. Hal. 121.

mufakat atau melalui mekanisme damai. Dengan kata lain HPP tidak menghendaki para pihak yang berselisih menggunakan hak mogok atau menutup perusahaan.<sup>23</sup>

Padahal seperti yang telah kita ketahui, pengusaha dan buruh seharusnya menjadi mitra didalam kegiatan produksi perusahaan. Tujuannya ialah agar terciptanya suatu iklim yang kondusif sehingga bisa memajukan perusahaan tersebut. Tetapi sangatlah disayangkan, kerap kali terjadinya kesalah pahaman komunikasi antar buruh dan pengusaha menyebabkan banyaknya aksi mogok yang dilakukan oleh buruh.

Mogok sendiripun harus terlebih dahulu melalui proses pemungutan suara terbanyak. Jika rencana pemogokan didukung oleh mayoritas buruh, maka terdapat indikasi disana bahwa telah terjadi indikasi bahwa telah terjadi kemacetan komunikasi yang serius antara pengusaha dengan para buruh. Disamping itu pemogokan tidak hanya kehendak pimpinan buruh yang adakalanya mempunyai tujuan lain yang belum tentu disetujui oleh mayoritas buruh.

Didalam melaksanakan kegiatan aksi mogok para buruh haruslah mengikuti prosedur pemogokan yang sah, dimana prosedur tersebut tercantum didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Prosedur tersebut merupakan acuan bagi buruh untuk mendapatkan keabsahaan dari kegiatan aksi mogok tersebut. Sangatlah penting untuk mendapatkan keabsahaan aksi mogok. Dikarenakan dengan sahnya mogok butuh tersebut maka perusahaan atau pengusaha tidak dapat untuk sembarang menyatakan aksi buruh tersebut tidak sah, artinya secara tidak langsung buruh yang melakukan aksi mogok mendapatkan perlindungan dari UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>23</sup>

Mochtar Masoed, Ekonomi dan Struktur Politik Op. Cit Hal. 113

Untuk memudahkan dalam melaksanakan penulisan hukum ini maka penulis akan membagi tulisan ini menjadi beberapa bab yang terdiri dari bagian-bagian dengan perincian sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, dalam bab ini diuraikan secara singkat isi keseluruhan dari tesis ini guna memberikan informasi yang bersifat umum dan menyeluruh. Secara sistematis terdiri dari latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, metode dan sistematika penulisan.

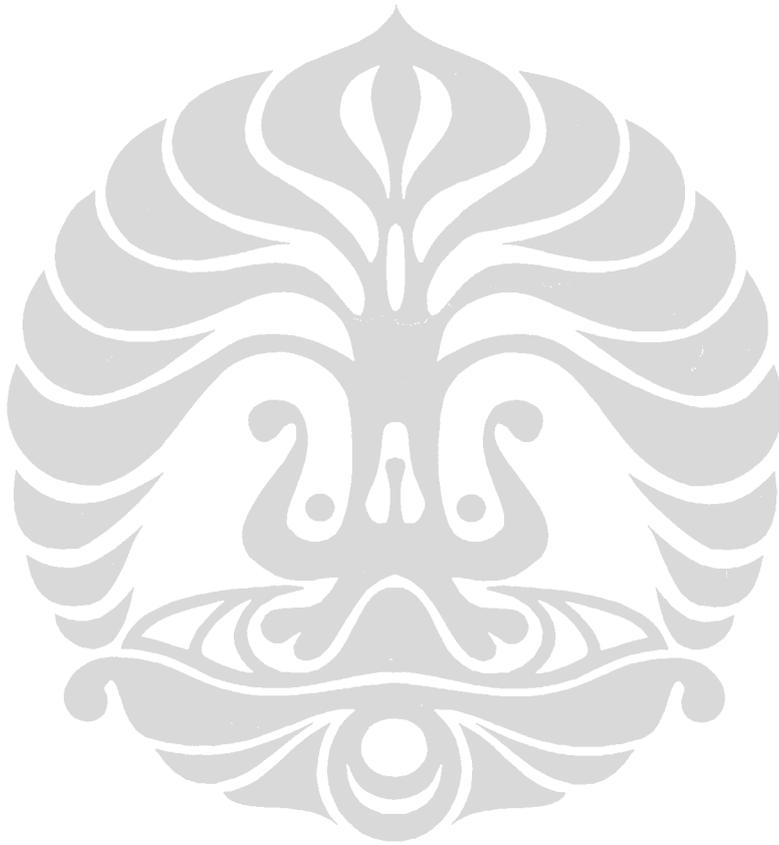
- A. Latar Belakang.
- B. Rumusan Masalah.
- C. Kegunaan Penelitian.
- D. Metode Penelitian.
- E. Konsepsi Pemikiran.

Bab II : Tinjauan umum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, sejarah singkat hukum tenaga kerja, sumber hukum tenaga kerja, subyek hukum ketenagakerjaan, perselisihan mogok kerja.

Bab III : Menjelaskan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial antara pekerja/buruh yang sedang melakukan mogok kerja dengan perusahaan berdasarkan UU. No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan syarat sahnya mogok kerja berdasarkan UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi buruh yang sedang melakukan aksi mogok kerja.

Bab IV : Analisa berdasarkan kronologis permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja PT. German Center Indonesia didalam melakukan aksi mogok.

Bab V : Menguraikan tentang hasil analisis terhadap pembahasan bab-bab sebelumnya yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari penulis.



## BAB II

### TINJUAN UMUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

#### A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dimulai pada masa penjajahan Belanda dimana tahun 1854, pemerintah Hindia Belanda melalui Regeringsreglement Pasal 115 sampai dengan Pasal 117 yang kemudian ditingkatkan menjadi Indische Staatsregeling yang termuat pada Pasal 169 sampai 171 dengan tegas menyatakan bahwa paling lambat 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia harus dihapuskan. Selama dalam proses penghapusan perbudakan tersebut pemerintah Hindia Belanda juga telah mengeluarkan beberapa peraturan baik yang khusus mengenai tentang masalah perburuhan/ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan pada bidang lain yang di dalam peraturan tersebut memuat peraturan tentang perburuhan/ketenagakerjaan<sup>24</sup>.

Peraturan – peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada waktu itu ialah : Koeil-ordonnanties yaitu peraturan mengenai hak dan kewajiban majikan dan buruh yang didatangkan dari luar Sumatera Timur, kemudian di awal abad 20, banyak peraturan – peraturan dibidang perburuhan/ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda yang dimana banyak dipengaruhi oleh konvensi-konvensi Internasional antara lain : Staatsbland Nomor. 647 tahun 1925 peraturan mengenai pembatasan kerja anak-anak dan wanita pada malam, Ongenvallen-Regeling 1939 peraturan tentang ganti kerugian buruh yang mendapat kecelakaan,

---

<sup>24</sup> Dr. Mathius Tambing, SH, Msi. Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan, Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan, Tahun. 2011, hal. 68.

Staatsbland Nomor. 426 tahun 1935 junco Staabland Nomor. 573 tahun 1940 peraturan tentang pembahasan tenaga kerja asing<sup>25</sup>.

Kemudian selama pendudukan jepang tidak ada peraturan – peraturan yang dibuat untuk melindungi pekerja/buruh ketika itu. Bahkan pemerintah Jepang menerapkan kerja paksa yang sangat berat, para pekerja paksa di zaman Jepang nasibnya lebih buruk dari pada budak – budak atau pekerja/buruh ketika Hindia Belanda berkuasa. Hal ini disebabkan pemerintah Jepang pada saat itu hanya bertujuan untuk mencari tentara guna melawan sekutu.

Pada tanggal 17 Januari 1948, setelah perjanjian “Renville” ditandatangani Belanda melakukan blokade-ekonomi. Tindakan pemerintah Belanda ini telah mengakibatkan inflasi di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup tinggi, sehingga mengakibatkan harga-harga kebutuhan masyarakat menjadi mahal.<sup>26</sup>

Keadaan ekonomi yang demikian ini telah memicu atau mendorong serikat-serikat buruh pada waktu itu mengajukan berbagai tuntutan yang disertai dengan aksi pemogokan. Tuntutan mereka yang terutama pada umumnya berkaitan dengan masalah kenaikan upah. Aksi pemogokan menuntut kenaikan upah disini merupakan aksi pemogokan pertama yang dilakukan oleh kaum buruh sesudah Proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia.<sup>27</sup>

Sebagai contoh pemogokan yang terjadi di perkebunan karet di Cirebon yang melibatkan 650 orang buruh selama 38 hari. Di Surabaya terjadi pemogokan di perusahaan tekstil yang dilakukan 967 buruh

---

<sup>25</sup> Ibid Hal. 69.

<sup>26</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.97.

<sup>27</sup> Ibid. 98.

mempersoalkan pemutusan hubungan kerja sebanyak 250 orang buruh. Pemogokan tersebut dilakukan selama 45 hari. Di Sumatera terjadi pemogokan yang melibatkan 7.000 buruh perusahaan minyak menuntut diadakannya perjanjian perburuhan, pemogokan ini dilakukan selama 18 hari.<sup>28</sup>

Dalam tahun 1950 diseluruh Indonesia menurut catatan resmi telah terjadi 144 kali pemogokan yang melibatkan 490.500 orang buruh dan mengakibatkan lebih dari satu juta jam kerja hilang. Pemogokan – pemogokan tersebut di atas, pada umumnya menuntut kenaikan upah serta syarat-syarat kerja lainnya.<sup>29</sup>

Selanjutnya pada akhir masa pemerintahan Sukarno tahun 1966, tingkat inflasi mencapai 600%. Untuk mengatasi masalah perekonomian Indonesia yang tingkat inflasinya sangat tinggi tersebut, kenijkasanaan pembangunan nasional pada awal pemerintahan Suharto menekankan atau memprioritaskan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Hal ini tercermin dari Trilogi Pembangunan Nasional yang dijadikan dasar pembangunan nasional pada waktu itu. Pemerintahan Suharto selalu menempatkan perogram tersebut pada urutan pertama yang kemudian disusul dengan Stabilitas Nasional atau Pemerataan Pendapatan Nasional. Mengingat kelangkaan modal di dalam negeri pada waktu itu, maka dalam upaya mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi ini, pemerintah mengundang investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Ibid.99.

<sup>29</sup> Tedjasukmana, Republic of Indonesia. Hal. 222.

<sup>30</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.97.

Masuknya modal asing ke Indonesia sejak tahun 1967 telah memasukan Indonesia ke dalam jaringan kapitalis dunia<sup>31</sup> kebijakan pemerintahan Suharto mengundang masuknya modal asing ini menempatkan Indonesia secara ekonomis tergantung pada negara-negara maju yang menanamkan modalnya di Indonesia. Hal ini disebabkan perusahaan-perusahaan transional mempunyai kekuatan tawar-menawar yang kuat, sehingga mereka secara signifikan dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan perkembangan politik suatu negara. Dengan kata lain negara penerima penanaman modal asing tergantung pada kebijaksanaan-kebijaksanaan yang diambil oleh perusahaan transional. Posisi yang kuat dan berpengaruh yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan transional pada dasarnya disebabkan oleh beberapa hal :

- a. Perusahaan-perusahaan transional yang menanamkan modalnya di suatu negara memiliki kewenangan sepenuhnya untuk mengontrol seluruh proses produksi dan menentukan segala fasilitas pelayanan di negara yang menerima penanaman modal asing. Misalnya fasilitas bebas pajak dalam jangka waktu tertentu, bahan baku harus diimport dari negara tertentu, posisi direktur keuangan harus dijabat oleh orang asing.
- b. Perusahaan transional pada dasarnya memiliki omset penjualan yang besar, sehingga perusahaan transional ini memiliki aset kekayaan yang sangat besar yang tersebar di berbagai negara, karena itu perusahaan transional dengan sangat mudah dapat melakukan relokasi kegiatan usahanya dari satu negara ke negara lain, jika negara bersangkutan tidak dapat menjamin keamanan dan ketentraman usaha atau jika upah buruh sangat tinggi, sebagai contoh PT. Sony Indonesia mengancam akan mengalihkan

---

<sup>31</sup> Mochtar Masoed, *Ekonomi dan Struktur Politik: Orde Baru 1966-1971*, Jakarta : LP3ES, 1999.

investasinya ke negara lain jika buruh-buruhnya masih tetap melakukan mogok<sup>32</sup>.

- c. Persaingan ketat antar negara berkembang untuk menarik investasi asing menempatkan negara-negara investor pada posisi yang dibutuhkan. Negara-negara berkembang tersebut saling berlomba menggunakan upah buruh yang rendah dan pelaksanaan hukum perburuhan yang lunak sebagai keunggulan kompetitif. Hal ini memperberat kenyataan perburuhan yang eksploitatif di negara-negara berkembang.

Guna menciptakan hal yang kondusif negara-negara berkembang mengeluarkan kebijakan politik menekan gerakan buruh, hal ini terjadi di sejumlah negara berkembang misalkan Brazilia, Mexico, yang menerapkan pemerintahan korporasi yang melakukan gerakan kontrol terhadap gerakan buruh. Sementara itu di Indonesia dibawah rezim Pemerintahan Soeharto gerakan buruh dikontrol sepenuhnya oleh pemerintah dimana pada masa pemerintahannya militer digunakan untuk menekan setiap gerakan buruh. Hal ini dapat terlihat dibentuknya organisasi-organisasi korporasi seperti Golongan Karya yang berperan sebagai partai politik pemerintah, APINDO/KADIN yang berperan sebagai organisasi pengusaha, FSPSI yang sebelumnya bernama FBSI berperan sebagai organisasi buruh.

Dalam menentukan suatu kebijakan, pemerintah melakukan konsultasi dengan organisasi-organisasi tersebut, yang ditetapkan sebagai wakil yang sah dari masyarakat Indonesia.

Wakil – wakil masyarakat tersebut diminta untuk mengemukakan pandangannya, bahkan dalam hal – hal tertentu mereka diajak untuk turut serta dalam pengambilan keputusan. Proses konsultasi dan cara

---

<sup>32</sup> Kompas, tanggal 21 Mei 2000. Hal. 1

pengambilan keputusan semacam ini dilembagakan, sehingga pada dasarnya negara dikendalikan oleh kelompok – kelompok oligarkis yang terdiri dari para elit politik dan wakil – wakil kelompok masyarakat tersebut diatas.

Dalam negara korporasi, wakil – wakil kelompok masyarakat ini hanya berperan sebagai “ *legitimator* “ terhadap kebijaksanaan – kebijaksanaan formal yang dijalankan negara. Melalui penerapan negara korporasi semacam ini, pemerintahan Soeharto berhasil menciptakan stabilitas politik dan stabilitas kerja, sehingga pada gilirannya pemerintah berhasil menarik investor asing dengan menjamin upah buruh murah dan pelaksanaan hukum perburuan yang lunak.

Selanjutnya dominisasi negara ini dimungkinkan terjadi, tidak hanya disebabkan oleh keberhasilan militer dalam membangun struktur korporasi dan aparat yang represif, tetapi juga dikarenakan negara menguasai bidang – bidang ekonomi yang strategis misalnya minyak, gas bumi, pertambangan, dan lain – lainnya. Dengan demikian pemerintahan Soeharto secara mudah dapat memposisikan dirinya sebagai rejim yang berhasil dalam membangun negara. Sehingga dengan dalih keberhasilan dalam melakukan pembangunan ekonomi, pemerintahan Soeharto berhasil mempertahankan Indonesia sebagai negara korporasi.

Gerakan buruh yang ditandai dengan keanekaragaman serikat buruh ( *plural union* ) pada masa sebelum tahun 1973, diakhiri pada bulan februari 1973 dengan dibentuknya satu serikat buruh yang dijadikan wadah tunggal bagi kaum buruh indonesia ( *single union* ). Organisasi buruh yang ditampilkan sebagai wadah tunggal kaum buruh Indonesia adalah FBSI ( Federasi Buruh Seluruh Indonesia ) yang kelahirannya dibidani oleh unsur – unsur dari pemerintah.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal.111.

Penyatuan organisasi dalam wadah tunggal FBSI ini terjadi pada tahun 1973, pada saat Indonesia mengalami penurunan investasi modal asing. Jumlah investasi sebesar 50 pada tahun 1968, meningkat menjadi 100 pada tahun 1970, kemudian meningkat lagi sampai pada puncaknya pada tahun 1973 sebesar 300, namun menurun pada tahun 1973 sebesar 25. Investasi asing di Indonesia mencapai titik terendah pada tahun 1974 mencapai angka 0. Selanjutnya meningkat lagi menjadi 450 pada tahun 1975, kemudian pada tahun – tahun berikutnya investasi asing mengalami pasang surut namun tidak sampai mencapai angka 0.

Kelahiran FBSI ini menjadi ditandai dengan ditandatanganinya Deklarasi Persatuan Buruh Seluruh Indonesia pada tanggal 20 februari 1973. Selanjutnya kelahiran FBSI ini didukung oleh MPBI ( Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia ) melalui surat pernyataan dukungan tertanggal 8 maret 1973 yang ditandatangani oleh Rasjid St. Radjamas sebagai pimpinan pleno. Surat pernyataan ini berisikan :

1. Mendukung sepenuhnya pembentukan FBSI.
2. Terhitung mulai tanggal tersebut diatas MPBI dinyatakan telah meleburkan diri kedalam FBSI dan segala aktivitasnya, kekayaan dan semua tanggung jawabnya diserahkan sepenuhnya kepada FBSI.
3. Menyerukan kepada organisasi-organisasi serikat buruh Indonesia (non-pegawai negeri), khususnya anggota MPBI mempersiapkan diri mengambil langkah-langkah integritas, sesuai dengan notma-norma organisasi masing-masing dalam rangka terbentuknya FBSI.

Segera setelah pemerintah berhasil mempersatukan keanekaragaman serikat buruh dalam wadah tunggal FBSI, selanjutnya pada tahun 1974 pemerintah mengupayakan agar pola hubungan perburuan pancasila yang dimaksudkan untuk menciptakan hubungan perburuan yang

harmonis tanpa pemogokan, dijadikan landasan dan dioperasionalkan disetiap unit usaha, Setiap perselisihan perburuhan yang terjadi harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Oleh karena itu dalam pola hubungan perburuhan pancasila, jika terjadi perselisihan perburuhan sedapat mungkin kaum buruh menghindari terjadinya pemogokan.

Untuk maksud tersebut diatas, pemerintah berkerjasama dengan Yayasan Tenaga Kerja Indonesia dan *Friedrich Ebert Stiftung* menyelenggarakan seminar nasional tentang “ Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai Wahana Menuju Ketenangan Kerja dan Stabilitas Sosial Ekonomi Untuk Pembangunan Nasional.”

Seminar nasional ini oleh pemerintah diarahkan untuk menghasilkan suatu Konsensus Nasional tentang pengakuan Hubungan Perburuhan Pancasila ( HPP ) sebagai satu – satunya model hubungan perburuhan yang berlaku di Indonesia.

Menurut HPP, hubungan antara para pelaku produksi ( buruh, pengusaha dan pemerintah ) harus didasarkan pada nilai – nilai yang merupakan manifestasi dari kelima sila pancasila yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Oleh sebab itu konsep sentral dalam HPP adalah keserasian, keselarasan dan keseimbangan dalam hubungan antara para pelaku dalam proses produksi.

Berangkat dari konsep sentral diatas, dala HPP dikenal adanya partneship yaitu : ***Partner in Profit, Partner in Prduction dan Partner in Responsibility***. Disamping ketiga asas partnership tersebut diatas, HPP juga mendasarkan pada asas Tridharma yaitu :

1. Rasa memiliki ( *sense of belonging* )
2. Rasa bertanggung jawab ( *sense of responsibility* )
3. Selalu introspeksi diri ( *sense of selfintrospection* )

Selanjutnya bertitik tolak dari asas partnership dan asas tridarma tersebut diatas, dalam HPP ( Hubungan Perburuhan Pancasila ), mogok dikonsepsikan sebagai suatu tindakan yang dapat mengganggu keserasian, keselarasan, dan keseimbangan. Gangguan terhadap ketiga hal tersebut diatas dianggap dapat menghambat terciptanya keharmonisan hubungan antar para pelaku produksi.

Untuk menjaga keharmonisan hubungan antar pelaku proses produksi tersebut diatas, HPP ini menghendaki agar setiap perselisihan perburuhan yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat atau melalui mekanisme damai. Dengan kata lain HPP ini tidak menghendaki para pihak yang berselisih menggunakan hak mogok atau hak menutup perusahaan ( *lock – out* ). Hal ini dipertegas lagi oleh pemerintahan Soeharto yang menyatakan bahwa mogok yang dianggap oleh kaum buruh sebagai alat untuk memperjuangkan nasibnya, bukan saja harus dihindari, tetapi justru bertentangan dengan Hubungan Industrial Pancasila ( HPP )

Pada tingkat praksis kaum buruh dipaksa untuk menjadi mitra dalam produksi dan mitra dalam bertanggung jawab, sedangkan pengusaha tidak pernah dipaksa untuk bersikap sebagai mitra dalam keuntungan terhadap kaum buruh. Hal ini tercermin dari kebijaksanaan pemerintah untuk menarik investor asing. Pemerintah menggunakan upah sebagai keunggulan komparatif. Pemaksaan terhadap kaum buruh untuk bersikap sebagai mitra dalam produksi dan tanggung jawab ini antara lain dilakukan melaluo pendidikan / penataran P4 ( Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila ).

Berangkat dari uraian tersebut diatas, HPP yang dijadikan dasar filosofi hubungan perburuhan di Indonesia oleh pemerintahan Soeharto pada dasarnya merupakan prinsip – prinsip yang akan dituangkan atau dikonkritkan dalam peraturan perundang – undangan yang mengatur

pencegahan atau penanggulangan pemogokan. Ketentuan – ketentuan tersebut pada umumnya memberikan tempat kepada aparat militer untuk langsung terjun menangani kasus pemogokan. Dengan demikian HPP ini pada dasarnya dilahirkan untuk menghambat pelaksanaan hak mogok di Indonesia, bukan untuk mengatasi akar permasalahan yang menyebabkan terjadinya pemogokan.

Hal ini dapat dilihat dari kebijaksanaan – kebijaksanaan pemerintah yang dimaksudkan untuk mengoperasionalkan HPP dalam kehidupan sehari – hari disetiap unit usaha. Pemerintah menetapkan berbagai macam peraturan perundang – undangan yang dimaksudkan untuk memaksa terciptanya hubungan yang “ harmonis” disetiap perusahaan. Dengan demikian HPP sebagai dasar falsafah hubungan perburuhan di Indonesia dijadikan landasan dalam menentukan kebijaksanaan pemerintah yang dimaksudkan untuk membatasi gerakan buruh. Oleh karena itu kebijaksanaan pemerintahan Soeharto untuk mengkooptasi gerakan buruh, dicabut, dan digantikan oleh ketentuan – ketentuan hukum yang mendukung kebijaksanaan tersebut. Sedangkan ketentuan – ketentuan hukum yang masih bisa diharapkan mendukung kebijaksanaan tersebut, akan dipertahankan.

Setelah pemerintahan Suharto jatuh, munculnya keanekaragaman serikat buruh tidak dapat dibendung lagi oleh pemerintah. Paradigma baru menuju demokrasi, sebagai akibat dari tekanan luar negeri dan menguatnya serikat-serikat buruh baru telah memaksa pemerintah untuk menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1998 tentang Pendaftaran Menteri Tenaga Kerja ini mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.3/MEN/1993 tentang pendaftaran Organisasi Pekerja yang mempersulit pendaftaran organisasi buruh diluar SPSI. Sehingga dengan

demikian kegiatan buruh dalam rangka membela hak-hak nya melalui upaya mogok kerja lebih terlihat dan diakui oleh negara.<sup>34</sup>

## B. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sebagai salah satu ilmu hukum, hukum ketenagakerjaan juga mempunyai sumber – sumber hukum. sumber hukum adalah segala apa saja yang dapat menimbulkan aturan – aturan yang mempunyai sifat kekuatan memaksa, yakni aturan – aturan yang kalau dilanggar mengakibatkan sanksi tegas yang nyata. Aturan yang mempunyai sifat kekuatan memaksa, yakni aturan-aturan yang kalau dilanggar mengakibatkan sanksi tegas yang nyata<sup>35</sup>.

Sumber hukum yang dimaksud adalah tempat dimana kita menemukan aturan-aturan yang mengatur perihal ketenagakerjaan. Sumber-sumber hukum secara umum adalah<sup>36</sup> :

- a. Undang-undang.
- b. Peraturan lain.
- c. Kebiasaan.
- d. Perjanjian.
- e. Traktat.
- f. Doktrin/pendapat para ahli.

Apabila dikaitkan dengan pedoman untuk menemukan berbagai aturan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan maka sumber-sumber hukum diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

---

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Zainal Asikin., Dasar-dasar Hukum Perburuhan,. Jakarta. Rajagrafindo Persada, 1993. Hal. 31.

<sup>36</sup> Ibid,.

a. Undang-undang

Undang-undang adalah sebagai sumber hukum tertinggi. Undang-undang di Indonesia yang mengatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia antara lain adalah :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601, 1602, 1603, 1604 sampai dengan 1617.
2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-undang No. 24 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

b. Peraturan-peraturan

Peraturan dalam hal ini adalah peraturan-peraturan yang mempunyai kedudukan hukum lebih rendah dibandingkan dengan undang-undang. Peraturan tersebut adalah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan atau Kepustakaan dari Instansi lain<sup>37</sup>.

c. Kebiasaan-kebiasaan

Kebiasaan dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan berulang-ulang yang dilakukan oleh masyarakat kebanyakan dalam hal yang sama, dimana ketika dilakukan suatu tindakan yang berlawanan dengan perbuatan berulang-ulang tersebut dapat menimbulkan perasaan telah melakukan pelanggaran. Dalam hukum ketenagakerjaan kebiasaan sebagai suatu sumber hukum menjadi berkembang antara lain karena pembentukan undang-undang

---

<sup>37</sup> Ibid.,

tersebut tidak dapat dilakukan secepat dengan perkembangan masalah perburuhan yang harus diatur.

d. Putusan

Putusan yang dimaksud ialah putusan yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang dalam mengeluarkan putusan yang berkenaan dengan masalah ketenagakerjaan, seperti putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

e. Perjanjian

Perjanjian dapat diartikan sebagai kesepakatan dari pihak untuk mengikatkan diri. Menurut M. Yahya Harahap perjanjian mengandung pengertian : suatu hubungan hukum kekayaan / harta benda atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi<sup>38</sup>. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian perburuhan merupakan perjanjian antara sekumpulan buruh yang menggabungkan diri dalam suatu sertikat pekerja yang terdaftar di Departement Tenaga Kerja dengan Pengusaha. Dimana buruh menyatakan kesediaannya untuk melakukan suatu pekerjaan sedangkan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk membayar buruh / pekerja atau pekerjaannya yang dilakukannya.

f. Traktat

Traktat adalah suatu perjanjian yang dilakukan antar negara. Di dalam bidang ketenagakerjaan belum pernah Indonesia mengikatkan diri dalam suatu traktat kecuali mengikatkan diri pada ketentuan yang merupakan hasil dari Konvensi Internasional

<sup>38</sup>

M. Yahya Harahap, Segi-segi Hukum Perjanjian, cet. 1, ( Bandung : Alumni, 1986 ), hal 6.

Labour Organization ( ILO ). Ketentuan ILO tersebut pun tidak langsung mengikat secara otomatis karena harus diadakan ratifikasi terlebih dahulu.

g. Doktrin / pendapat para ahli

Sebagaimana bidang ilmu hukum lainnya, pendapat para ahli di bidang hukum perburuhan juga dapat digunakan sebagai sumber hukum. Perbedaan pendapat merupakan hal yang jamak dalam dunia demokrasi, namun ketika pendapat seorang dianut dan dipercayai oleh masyarakat. Maka banyak pendapat yang dapat berkembang menjadi suatu kebiasaan didalam hidup masyarakat sehingga patut digunakan menjadi sumber hukum.

C. Subjek Hukum Ketenagakerjaan.

Pembahasan mengenai hak dan kewajiban buruh menurut peraturan perundang-undangan, dimulai dengan pemaparan tentang pengertian hukum ketenagakerjaan dan subyek hukum ketenagakerjaan. Adalah merupakan suatu kenyataan, bahwa setiap orang selama hidupnya akan membutuhkan orang lain demi pemenuhan kebutuhannya sehari-hari. Oleh sebab itu tidak ada seseorang manusia di dunia ini yang dapat memenuhi kebutuhannya sendiri.

Dalam memenuhi kebutuhannya, sering kali terkadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalkan timbulnya sebuah perselisihan. Karena para individu atau para pihak tidak melaksanakan hak dan kewajiban mereka sebagaimana mestinya. Untuk mengatasi keadaan semacam ini maka dibentuklah norma-norma atau peraturan sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat.

Terjadinya suatu norma tidak terlepas dari suatu budaya, atau perkembangan dari masyarakat yang bersangkutan. Perkembangan di

bidang ekonomi, yang akhirnya merangsang pertumbuhan industri, memerlukan suatu norma yang mengatur buruh sebagai tenaga kerja dan majikan sebagai pemberi upah. Pengaturan hak dan kewajiban buruh dan majikan sangat diperlukan mengingat posisi buruh sebagai tulang punggung perusahaan dan posisi majikan sebagai penunjang Pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan.

Didalam literatur Hukum Ketenagakerjaan, ditemukan banyak definisi mengenai pengertiannya, namun dalam penulisan ini, hanya beberapa definis yang dikutip untuk memberikan gambaran mengenai Hukum Ketenagakerjaan yang dimaksud.

Menurut **Iman Soepomo**, Hukum Ketenagakerjaan itu adalah ;

**“Himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenan dengan kesediaan dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”<sup>39</sup>**

Jika kita perhatikan definisi tersebut maka yang dikemukakan oleh Iman Soepomo tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah pokok dalam pengertian Hukum Ketenagakerjaan itu adalah adanya seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Upah yang diterima oleh buruh haruslah disesuaikan dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Hanya saja didalam prakteknya para majikan sering menggunakan posisi mereka untuk menekan para buruh sehingga pihak buruh tidak dapat berbuat banyak.

Dalam arti buruh sering diperlakukan tidak manusiawi dengan berbagi macam cara, sebagai contoh buruh yang telah melakukan lembur tidak dibayar upah lemburnya, atau yang kerap sering terjadi buruh dibayar sangat rendah jauh dari upah minimum. Tindakan-tindakan tersebut tidak sesuai dengan prinsip bahwa setiap orang adalah pendukung

---

<sup>39</sup> Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Jambatan, 1976, hal. 3.

hak dan kewajiban. Sehingga menimbulkan sebuah pertanyaan bagaimana kedudukan seseorang menurut hukum? jawaban nya menurut **Subekti** ;

**“Dalam hukum, perkataan orang (person) berarti pembawa hak atau subjek didalam hukum. Sekarang ini boleh dikatakan bahwa setiap manusia itu pembawa hak, tetapi belum begitu lama berselang masih ada budak belian yang menurut hukum tidak dari suatu barang saja. Peradaban kita sekarang sudah maju, sehingga suatu perikatan pekerjaan yang dapat dipaksakan tidak diperbolehkan lagi didalam hukum.”<sup>40</sup>**

Sesuai dengan apa yang diungkapkan diatas bahwa setiap individu manusia adalah pembawa hak atau subyek dalam hukum. Dengan kata lain, setiap individu adalah pendukung hak dan kewajiban.

Demikian dengan buruh adalah pendukung hak dan kewajiban, sehingga sebagai pembawa hak dan kewajiban haruslah dihormati sesuai dengan harkat dan martabat mereka. Walaupun kecilnya peran buruh di dalam menunjang kehidupan perusahaan. Sebab tanpa buruh perusahaan tidak akan berjalan, karena itu hubungan kerja antara buruh dan majikan juga harus dilakukan sedemikian rupa, agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diharapkan, sesuai dengan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yang melindungi kaum buruh dari penekanan dan penindasan kaum majikan.

Perlunya ada suatu pengaturan hubungan kerja yang serasi antara buruh dan majikan tersirat dalam pendapat **M.G. Levenbach** yang dikutip oleh **Iman Soepomo**, sebagai berikut ;

**“Arbeitsrecht, sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu diberlakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan**

---

<sup>40</sup> Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Jakarta, Intermasa, 1984, hal. 19.

**penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.”<sup>41</sup>**

Pendapat tersebut menggambarkan, bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan (*arbeidsrecht*) itu berkenaan dengan hubungan kerja, serta penghidupan kaum buruh. Walaupun tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai hubungan kerja yang bagaimana serta penghidupan bahwa hubungan kerja itu harus menciptakan suatu suasana yang serasi, jika pertumbuhan ekonomi yang sehat dapat tercipta, maka dalam menghadapi era globalisasi tidak akan dialami kesulitan.

Sehubungan dengan arah pembangunan yang memasuki industrialisasi, maka salah satu aspek yang terpenting didalam menunjang industrialisasi tersebut adalah ilmu pengetahuan, teknologi serta sumber daya manusia yang terampil. Dengan memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, serta sumber daya manusia yang terampil, maka pertumbuhan dan perkembangan industri dan ekonomi dapat berjalan sebagaimana diharapkan.

Pengaruh pertumbuhan industri, merangsang para pengusaha untuk meningkatkan posisi mereka sebagai kelompok masyarakat yang dapat mengatur kelompok masyarakat lain, terutama kelompok buruh. Hal ini dapat kita lihat dari berbagai macam kasus ketidakharmonisan hubungan pengusaha (majikan) dengan para buruh. Ketidakharmonisan tersebut dapat terjadi karena berbagai macam faktor yang telah dijabarkan diatas.

Sebagaiman telah ditetapkan dalam Ketetapan MPR RI NOMOR. II/MPR/1993 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara mengenai tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dana kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan

---

<sup>41</sup> Soepomo, Op. Cit., hal. 2.

kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian, serta syarat-syarat lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonominya.

Apabila diperhatikan apa yang tercantum di dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara tersebut, maka dapat disimpulkan akan perlunya ada suatu perhatian dari pengusaha mengenai berbagai hal yang dapat memenuhi taraf hidup buruh. Peran pengusaha tersebut untuk lebih memperhatikan buruh merupakan tuntutan sila Keadilan Sosial. Dapat dikemukakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dari para buruh dapat mendorong pula buruh untuk menciptakan suasana yang saling menguntungkan baik bagi buruh maupun bagi majikan. Sehubungan dengan itu, maka berbagai kebijakan seperti masalah pengupahan dan pemberian tunjangan raya haruslah didasarkan pada kebutuhan dasar dari buruh, serta dikaitkan dengan pengembangan diri dan keluarga, pula diusahakan peningkatan atas penghargaan mengenai nilai-nilai kemanusiaan.

Hak dan kewajiban buruh merupakan tolak ukur untuk melihat posisi buruh dalam hubungan kerja yang dilakukan dengan pihak majikan. Hubungan kerja yang dilakukan dengan pihak majikan adalah sesuatu hal yang sangat penting dan perlu, karena adanya hubungan kerja kita dapat mengetahui kedudukan masing-masing pihak. Oleh karena itu buruh juga mempunyai peranan yang penting dalam perkembangan suatu perusahaan, maka hak dan kewajiban pihak buruh itu harus seimbang, artinya buruh tidak diperkenankan mempunyai kewajiban lebih besar jika dibandingkan dengan haknya.

Selain apa yang diterapkan dalam undang-undang, mengenai hak dan kewajiban buruh dan majikan diatur juga dalam suatu perjanjian kerja antara buruh dan majikan secara bersama-sama. Kedua perjanjian tersebut adalah sangat penting bagi buruh dan majikan. Hak-hak dari buruh sesuai dengan pelaksanaan hubungan kerja antara lain ;

- Hak untuk berserikat.
- Hak untuk mendapatkan upah.
- Hak untuk cuti.

Hak berserikat merupakan hak yang diberikan oleh negara kepada warganegaraanya untuk megemukakan pemikiran secara lisan maupun tulisann bahkan daapt berserikat dan berkumpul (unjuk rasa), dengan demikian perlu dikembangkan hak untuk berserikat bagi buruh, sebagai sarana bagi mereka untuk berdialog dengan pimpinan atau majikan. Pembentukan serikat buruh yang demokratis dan sehat adalah sangat penting karena bermanfaat bagi mekanisme hubungan kerja antara buruh dan majikan. Pembentukan serikat buruh diharapkan dapat melindungi serta menyalurkan aspirasi kaum buruh terhadap majikan. Meskipun keanggotaan serikat buruh dewasa ini sudah sedemikian banyaknya, tetapi belum dapat berbuat sesuatu dikarenakan organisasi buruh ini teralu sibuk berkonsolidasi yang tidak kunjung selesai.<sup>42</sup>

Tidak berkembangnya serikat buruh secara optimal bukan karena kelemahan para pengurus serikat buruh, melainkan adanya campur tangan pemerintah dan pengusaha. Kerapkali peranan pengusaha sangat menentukan didalam menyusun pengurus serikat buruh. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika ada sebagian pengurus serikat buruh yang tidak tanggap dan peka akan keinginan pihak buruh.

Dengan demikian para buruh merasa tidak terwakili kepentingannya dalam organisasi ini, dan bahkan mereka beranggapan kehadiran serikat buruh ini adalah untuk kepentingan pengusaha. Sebagai gambaran dapat dikemukakan, orang-orang yang akan duduk sebagai pengurus unit kerja di suatu perusahaan harus mendapatkan persetujuan

---

<sup>42</sup> Zainal Asikin dan kawan-kawan, dasar-dasar hukum perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo, 1987, hal. 52.

terlebih dahulu dari perusahaan dan pemerintah, serta harus mendapatkan surat keputusan dari dewan pengurus cabang serikat pekerja seluruh Indonesia. Dengan adanya prosedur birokrasi ini, sudah barang tentu tidak mempermudah berkembangnya kedewasaan dan kemandirian dari serikat buruh, malah sebaliknya, yaitu memperlemah organisasi buruh ini.

Besarnya pengaruh pengusaha dan pemerintah terhadap serikat buruh di Indonesia mengakibatkan organisasi perburuhan di sini tidak berjalan sebagaimana diharapkan. Kemampuan mengorganisasikan diri, serta kemampuan membentuk aturan belum berjalan dengan sehat. Dengan memperhatikan peran dan kondisi serikat buruh yang belum secara maksimal melindungi anggotanya, maka sebaliknya dilakukan penyuluhan dan peningkatan pengetahuan mengenai organisasi dengan tujuan agar buruh dapat memperjuangkan hak-haknya. Sebenarnya adanya serikat buruh dalam suatu perusahaan adalah sangat bermanfaat, sebab pihak buruh dan perusahaan lebih mudah melakukan perundingan manakala ada sesuat perselisihan.

Pengusaha juga dapat memanfaatkan serikat buruh untuk menyusun kesepakatan bersama, didalam menyusun kesepakatan bersama, kehadiran serikat buruh di suatu perusahaan, diharapkan dapat memadukan keinginan pihak buruh dan keinginan perusahaan. Keinginan dari buruh tersebut haruslah diperhatikan tanpa mengabaikan keinginan pihak buruh dan keinginan perusahaan. Keinginan dari perusahaan harus saling behu-membahu di dalam menanggapi tuntutan kaum buruh.

Dengan demikian maka peranan pengurus serikat buruh di suatu perusahaan adalah sangat penting sebagai tempat penampungan aspirasi para buruh. Memang acapkali ada kolaborasi antara pengusaha dan serikat buruh di suatu perusahaan. Akan tetapi hal seperti itu dapat dihindarkan apabila proses pemilihan atau penunjukan pengurus serikat buruh berjalan dengan baik. Kaum buruh seharusnya diberikan peranan tersendiri, dalam

arti harus diberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapatnya. Masalah perburuhan akan semakin kompleks apabila tidak ditangani secara serius.

Selain hak dan untuk berserikat, buruh atau pekerja juga mendapatkan upah dari pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia lakukan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh.

Upah ditetapkan menurut persetujuan pihak buruh dan majikan atau menurut persetujuan buruh dan majikan atau menurut peraturan perundang-undangan, dimaksudkan agar tenaga dari buruh tidak diperas habis-habisan. Dengan kata lain penentuan upah harus disesuaikan dengan tenaga yang diberikan oleh buruh tersebut. Oleh karena itu upah merupakan hak buruh maka majikan wajib untuk membayar upah yang dimaksudkan tanpa adanya perbedaan.

Permasalahan upah kerap kali menjadi polemik di Indonesia, buruh akan melakukan unjuk rasa yang disebabkan permasalahan upah, yang mana sistem atau pemberian upah kepada buruh tidak sesuai dengan yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja. Sering pula pihak perusahaan memberikan upah yang sangat rendah dengan alasan bahwa perusahaan tidak mampu. Sebenarnya Pemerintah telah berusaha menangani permasalahan upah ini dengan menetapkan upah minimum provinsi (UMP), agar tidak terjadi kesenjangan sosial yang mencolok.

Perbaikan atas upah buruh harus dilakukan terus-menerus, dalam arti bahwa upah yang diterima oleh buruh itu memadai kepada kaum buruh, diharapkan mereka dapat bekerja lebih giat dan bekerja penuh dedikasi dan tidak perlu pindah bekerja ke perusahaan lain untuk mengejar upah yang lebih besar. Kebijakan pengupahan dan penggajian didasarkan

oleh kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem pengupahan yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial, dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan rasa harga diri. Pengupahan dan penggajian, kondisi kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja, pendayagunaan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja wanita serta syarat-syarat kerja lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha sedapat mungkin hendaknya mengambil langkah-langkah guna memperbaiki kekurangan dan kelemahan perusahaannya, dan apabila mereka mengalami kesulitan dalam meningkatkan upah buruh, maka hal itu perlu dimusyawarahkan dengan pihak buruh secara terbuka untuk menghindari hal-hal yang tidak diharapkan.

Keterbukaan sangat keliru apabila pihak pengusaha berusaha menekan upah buruh, karena di sisi lain dapat terjadi keadaan yang memperhatikan yaitu terganggunya stabilitas nasional, disebabkan adanya kemungkinan pihak buruh akan melakukan unjuk rasa menuntut upah yang layak. Bahkan ada kemungkinan investor asing tidak mau menanamkan modalnya karena kondisi yang tidak membantu mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu perlu diciptakan suasana yang aman dan tertib agar tidak terjadi perselisihan antara buruh dan majikan.

Selain ke-dua (2) pembahasan diatas, hak untuk mendapatkan cuti merupakan salah satu hak terpenting yang dimiliki oleh buruh. Kaum buruh bukanlah robot yang tidak mengenal lelah. Setelah sekian lama ia bekerja, seorang buruh memerlukan waktu untuk penyegaran agar tidak jenuh di dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu untuk permasalahan cuti diwajibkan tercantum didalam peraturan perusahaan yang berlandaskan Pasal 79 ayat (1), (2), UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Didalam Pasal 79 ayat (1) dan (2) poin C tentang istirahat tahunan, disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh dan waktu cuti tersebut sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, lama nya cuti yang dimaksud ialah 12 hari kerja tidak termasuk hari libur.<sup>43</sup>

Apabila kita menelaah kejadian-kejadian yang ada kaitannya dengan masalah perburuhan dewasa ini, seperti adanya pemogokan, unjuk rasa, maka dapat diketahui bahwa pada umumnya penyebabnya adalah masalah upah, bukan masalah cuti, tetapi lebih disebabkan karena persoalan upah yang diterima mereka tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sesuai dengan perintah Undang-Undang bahwa keseluruhan hak-hak buruh sebagaimana dikemukakan di atas wajib ditaati oleh pihak majikan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kewajibannya terhadap buruh agar hubungan antara majikan dan buruh berjalan sebagaimana amanat Undang-Undang.

Bahkan pihak majikan harus bertanggung jawab atas keselamatan pihak buruh atau pekerja sebagaimana yang dikatakan **Charles D. Drake** sebagai berikut ;

**“The most important of the employer’s duties is to take reasonable precautions to secure the physical safety of his employees ( a duty which sounds in contract as well as in tort) but we will first briefly discuss the extent of the employer’s duty in regard to the provision of work, in indemnifying his employee, in giving him a “character” and so forth.”<sup>44</sup>**

---

<sup>43</sup> UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>44</sup> Charles D. Drake, Labour Law, London, Sweet & Maxwell Limited, 1973, hal. 52.

Dengan adanya perjanjian kerja antara majikan dan buruh, maka baik majikan ataupun buruh terkait dengan isi perjanjian tersebut. Sebagaimana lazimnya bahwa dalam perjanjian kerja itu akan dicantumkan hak dan kewajiban buruh dan majikan. Dengan demikian adanya perjanjian kerja, maka pihak buruh mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu seperti, melakukan pekerjaan, menaati peraturan perusahaan serta menjaga nama baik perusahaan. Dalam hal pihak buruh tidak menaati kewajiban-kewajiban yang dikemukakan tadi, maka pihak majikan dapat menjatuhkan sanksi yang ditentukan di dalam peraturan perusahaan.

Sehingga sebagai subjek hukum ketenagakerjaan Pemerintah, Pengusaha, Pekerja/Buruh merupakan tiga pilar yang menentukan sukses tidaknya pelaksanaan hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan di negeri ini sehingga peran mereka haruslah benar-benar dalam situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan hubungan industrial.<sup>45</sup>

Didalam Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan dan mengamanatkan fungsi dan peran para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagai berikut :

1. Pemerintah :
  - a. Menetapkan kebijakan;
  - b. Memberikan pelayanan;
  - c. Melaksanakan pengawasan;
  - d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan;

---

<sup>45</sup> Zainal Asikin dan kawan-kawan, dasar-dasar hukum perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo, 1987. Hal 44

## 2. Pengusaha.

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
- b. Menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi;
- c. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
- d. Ikut memajukan perusahaan;
- e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;

## 3. Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Buruh

- a. Menciptakan kemitraan;
- b. Mengembangkan usaha;
- c. Memperluas lapangan kerja;
- d. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Sehingga menurut penulis, berdasarkan penjabaran diatas peran sentral dalam mendukung pelaksanaan hubungan industrial bermula dari kebijakan pemerintah yang menganut asas-asas pemerintahan yang baik (*good governance*). Peran sentral tersebut, diantaranya pemerintah menetapkan peraturan yang benar-benar memberikan perlindungan tenaga kerja secara uruh dan kemudian melaksanakan serta mengawasi dengan komitmen dan konsistensi tinggi mulai dari struktur tingkat pusat sampai dengan daerah.

Persoalaan yang mengemuka, regulasi sudah jelas secara hukum, baik dari tingkat pusat maupun daerah menjadi parsial dan tidak utuh, sehingga pelaksanaan regulasi di lapangan menjadi tidak jelas.<sup>46</sup>

#### D. Pengertian Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian yang dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan pihak perusahaan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dan di dalam hubungan kerja pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan secara yuridis adalah bebas karena prinsip negara kita yaitu tidak ada seorang pun yang boleh diperbudak, diperlur ataupun diperhamba, perbudakan, perdagangan budak dan serta segala perbuatan yang berupa apapun yang bertujuan untuk itu dilarang.<sup>47</sup>

Hubungan kerja yang selaras pada sektor ketenagakerjaan merupakan hubungan yang terbina dengan baik antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Keselarasan antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu faktor penting sebagai penunjang dalam membentuk

---

<sup>46</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika 2009, hal. 130.

<sup>47</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang Peraturan-Peraturan*, PT. Djambatan Jakarta; 1994, hal. 6.

suatu sistem ketenagakerjaan serta dalam rangka menjaga stabilitas pada sektor produksi barang dan jasa yang didasari atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hubungan kerja biasanya meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan yang sekaligus merupakan hak-hak majikan atas pekerja/buruh.
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>48</sup>

#### E. Potensi Perselisihan Hubungan Industrial

Pemerintahan otonomi terwujud dengan adanya sistem otonomi daerah, yang semula sentralistik menjadi desentralisasi. Pengertian otonomi daerah adalah hak wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan perundang-undangan. Mengurus dan mengatur sendiri ini tidaklah kemudian ditafsirkan bebas menjadi hak prerogatif bupati/wali kota semata karena substansi otonom daerah adalah juga bagaimana pelayanan terhadap masyarakat tidak terabaikan, termasuk pelayanan masalah ketenagakerjaan (hubungan industrial).

Segala sesuatu tentu selalau ada plus minusnya. Termasuk pelaksanaan otonomi daerah di negeri ini. Sudah menjadi konsekuensi

---

<sup>48</sup> Ibid .,

logis bahwa setiap ada perubahan kebijakan, akan menimbulkan dampak atau hambatan-hambatan, beberapa persoalan terkait dengan kebijakan pemerintahan otonomi dalam bidang ketenagakerjaan antara lain :

Kebijakan Bupati/ Wali Kota dan Gubernur yang menempatkan aparat teknis dibidang ketenagakerjaan tidak sesuai kompetensi yang dibutuhkan, bahkan tidak jarang aparat yang sudah/pernah mendapatkan pelatiha teknis ketenagakerjaan harus dipindahkan ke bidang/bagian lain dengan berbagi alasan. Sementara aparat yang tidak memilikikompetensi ketenagakerjaan di tempatkan di bidang ketenagakerjaan, yang didalamnya memerlukan kompetensi teknis dan hukum. Padahal mereka diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Sebagaimana amanat dari Presiden Soesilo Bambang Yudhoyono (2009)“ bahwa pemberian kewenangan lebih banyak kepada daerah adalah memberikan pelayanan yang lebih baik kepada rakyat, agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik diperlukan adanya peningkatan kapasitas aparat di daerah”. Yang perlu diingat bahwa masalah ketenagakerjaan bukanlah sebatas masalah administrasi dan manajemen saja, tetapi juga menyangkut masalah teknis dan hukum sehingga aparat teknis yang ditempatkan di bidang ketenagakerjaan mutlak harus memahami masalah ketenagakerjaan secara komperhensif. Mulai dari pemahaman filosofis perlindungan ketenagakerjaan, hingga teknis penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk tentang mogok kerja. Bagaimana mungkin dapat memberikan pelayanan publik dengan baik apabila aparat bidang ketenagakerjaan belum atau memahami masalah ketenagakerjaan secara dalam.

Untuk daerah yang masih cukup memiliki teknis ketenagakerjaan, yang pernah mangikuti program pelatihan dari pusat dan memiliki pengalaman memadai. Namun bagi daerah yang minus lembaga teknis ketenagakerjaan akan sangat mengganggu dan bisa menghambat

pelaksanaan hubungan industrial ke depan. Melemahnya koordinasi antara instansi yang membidangi ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota dan instansi yang membidangi ketenagakerjaan tingkat provinsi. Hal ini terjadi dikarenakan adanya hubungan struktural antara instansi yang membidangi ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota dan instansi yang membidangi ketenagakerjaan tingkat provinsi.<sup>49</sup>

Dalam sistem pemerintahan otonomi instansi yang membidangi ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota bertanggung jawab kepada bupati/wali kot, tidak lagi kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan tingkat provinsi sebagaimana sistem pemerintahan sentralistik yang menyebabkan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial kerap terhambat hanya karena masalah struktural.

Disamping persoalan kebijakan, tidak kalah pentingnya adalah masalah kompetensi, integritas, dan ketegasan aparat bidang ketenagakerjaan. Aparat harus memiliki kompetensi yang memadai tentang bidang ketenagakerjaan dengan segala aspeknya, baik aspek manajemen, hukum, maupun teknis. Aparat harus bermental sebagai pelayan masyarakat bukan sebaliknya minta dilayani.

Tidak jarang terjadi pelaksanaan hubungan indutris termasuk penanganan perselisihan terhambat karena aparat bidang ketenagakerjaan “berpihak sebelah” atau “bermain mata” umumnya kepada pihak pengusaha yang memiliki kekuatan lebih besar dibandingkan pihak pekerja/buruh. Akibatnya peraturan mengenai penyelesaian dan penegakan masalah ketenagakerjaan kerap kali tidak berjalan sesuai yang diharapkan.

---

<sup>49</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Perselisihan Hubungan Industrial, Citra Aditiya Bakti 2010, Bandung. Hal. 40.

Permasalahan-pemmasalahan industrial juga bersumber dari pengusaha, dimana para pengusaha tersebut masih mempunyai kesadaran yang rendah terhadap peraturan ketenagakerjaan. Hal demikian terjadi karena faktor arogansi pengusaha sendiri, tanpa mau membuka diri untuk memahami aturan-aturan hukum yang berlaku di negeri ini. Pengusaha mempunyai pandangan/orientasi terhadap keuntungan saja tanpa mempertimbangkan faktor tenaga kerja sebagai manusia yang harus dihargai dengan segala harkat dan martabatnya dengan mendasarkan aturan hukum yang berlaku, walaupun ada penyuluhan ketenagakerjaan dan hubungan industrial, kebanyakan yang diutus hadir hanyalah staf nya saja sehingga tidak ada dukungan bagaimana mengimplementasikan hasil-hasil penyuluhan tersebut dengan baik di dalam internal perusahaan nya.

Ketidakpuasan mengenai besarnya upah merupakan salah satu potensi dari permasalahan hubungan industrial, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu bahwa upah adalah merupakan hak dari pihak buruh sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan atau yang akan dilakukan, dimana upah tersebut ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena upah itu merupakan hak dari pihak buruh, maka sesungguhnya tidak perlu terjadi perselisihan antara buruh dan pengusaha andaikata upah yang telah disepakati itu dibayarkan. Sehubungan dengan permasalahan tersebut Wiwoho Soedjono mengatakan **“ bahwa pada dasarnya buruh dalam menjalankan pekerjaan itu terutama untuk mendapatkan penghasilan yang layak guna membiayai penghidupan bersama keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama buruh tersebut terikat dengan perjanjian maka ia berhak atas upah yang dapat dinikmati bersama keluarganya”**.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Jakarta, Rineka Cipta, 1991, Hal. 46.

Dengan demikian perselisihan antara buruh dan majikan karena masalah upah, dapat dipahami dikarenakan upah merupakan kebutuhan yang paling utama bagi setiap buruh/pekerja.

Jaminan sosial juga dapat menjadi bibit perselisihan industrial karena tidak ada kepuasan mengenai jaminan sosial. Masalah tenaga kerja bukan saja menyangkut masalah peningkatan produktivitas dan kesempatan kerja akan tetapi juga menyangkut masalah keterampilan, pendidikan, kesehatan dan jaminan sosial.

Salah satu usaha yang dapat dijadikan alat untuk menanggulangi risiko yang akan terjadi adalah melalui pengadaan jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan salah satu sarana bagi buruh untuk menanggulangi risiko yang akan terjadi. Jaminan sosial sebagai salah satu sarana untuk menanggulangi resiko, terutama berperan di dalam masalah ekonomi diungkapkan oleh Sentanoe Kartonegoro sebagai berikut :

**“ meskipun jaminan sosial menanggulangi risiko ganda yaitu ekonomis dan sosial, tetapi aspek ekonomis nya ternyata lebih menonjol dan banyak masalah sosial secara ekonomis. Oleh karena itu maka jaminan sosial itu pada hakekatnya lebih merupakan jaminan ekonomis bagi masyarakat secara kolektif maupun perorangan secara individual. Pendekatan ekonomis ini sebenarnya lebih bersifat pragmatis praktis daripada teoritis konsepsional, karena pada umumnya indikator ekonomis seperti jumlah jaminan dan besarnya biaya pengobatan bisa lebih mudah diukur secara kuantitatif dari pada tolok ukur sosial yang bersifat kualitatif seperti ketenagakerjaan dan semangat kerja”.**<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Sentanoe Kertonegoro, Jaminan Sosial Prinsip dan Peleksanaannya di Indonesia, Jakarta, Mutiara, 1982, Hal. 30.

Berdasarkan pendapat diatas maka membuktikan bahwa pemberian berbagi fasilitas beserta jaminan sosial yang dimaksud dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Buruh didalam melakukan pekerjaannya dapat tenang tanpa memikirkan biaya tambahan apabila mengalami hal-hal yang tidak diinginkan

Jaminan sosial tenaga kerja secara tegas dirumuskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja, dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang, atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perbaikan kesejahteraan merupakan tuntutan para buruh, kesejahteraan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi dan menjadi motivasi utama untuk bekerja lebih baik mengingat bahwa hak tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik. Disisi lain banyak pengusaha juga menghadapi kendala atas tuntutan pekerja tersebut. Namun bilamana perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan, tetapi tidak mau, para pekerja dinilai wajar untuk menuntutnya.<sup>52</sup>

Sementara itu berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;

---

<sup>52</sup> Ibid.,

4. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh didalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian nya perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan kerja ialah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antara serikat pekerja/buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikta pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, dikarenakan tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban antar serikat pekerja.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup>

UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## BAB III

### Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### A. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Setiap perselisihan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit dimana tujuannya ialah mencapai kata sepakat dengan cara musyawarah untuk mufakat, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat, Prof. Dr. Aloysius Uwiyono berpendapat menyatakan penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilaksanakan tanpa melibatkan pihak ketiga merupakan proses penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat (negotiation)

<sup>54</sup>. **“Negotiation is a process in which two or more parties who have common and conflicting interests come together and talk with a view to reaching an agreement”**.

Didalam proses bipartit undang-undang memberikan waktu paling lama tiga puluh (30) hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari tiga puluh (30) hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan Bipartit dianggap gagal. Tetapi apabila musyawarah mencapai kata mufakat wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan.

Dalam perundingan Bipartit gagal salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai. Pejabat yang

---

<sup>54</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok Di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, 2001. Hal. 258.

berwenang pada instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyelesaikan permasalahan tersebut melalui konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh.

Kewenangan yang diberikan kepada mediator dimaksudkan agar kasus-kasus perselisihan dapat diselesaikan dengan cara sederhana dan sejauh mungkin mencegah terjadi penumpukan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial. Apabila salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab didalam bidang ketenagakerjaan, maka haruslah melampirkan risalah perundingan, apabila hal tersebut tidak dipenuhi maka berkas akan dikembalikan.

Penyelesaian Bipartit telah dilaksanakan tetapi mengalami jalan buntu maka salah satu dari pihak yang bertikai wajib memilih alternatif penyelesaian yang lain. Yaitu Mediasi, dimana dalam proses Mediasi ini melibatkan Pemerintah, dimana Pemerintah akan mengangkat mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dan majikan. Seorang mediator yang diangkat mempunyai kapabilitas untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial tersebut.

Seorang mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, seorang mediator diangkat haruslah memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam waktu tujuh (7) hari setelah menerima pengaduan pekerja/buruh, mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan mediasi antara para pihak tersebut.

Dalam berjalannya proses mediasi dan tercapai kesepakatan penyelesaian melalui Mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang

ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama, tetapi apabila Mediasi tidak mencapai kata kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya sepuluh (10) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh (10) hari kerja sejak meneruma anjuran. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya tiga (3) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.

Apabila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua pihak, penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak. Gugatan perselisihan industrial ke Pengadilan oleh salah satu pihak yang berselisih harus menyertakan risalah penyelesaian melalui mediasi. Pengadilan wajib mengembalikan berkas gugatan jika tidak dilengkapi risalah tersebut. Putusan pengadilan disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya lima puluh (50) hari terhitung sejak sidang pertama.

Selain proses Bipartit dan Tripartit didalam penyelesaian perselisihan industrial dikenal juga dengan konsoliasi dimana lingkup penyelesaian perselisihan melalui konsoliasi meliputi tiga (3) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh didalam satu (1) perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui konsoliasi dilaksanakan oleh konsiliator, yakni seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator. Yang bertugas melakukan konsiliasi wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan nya tersebut. Penyelesaian melalui konsoliasi selambat-lambatnya harus dilakukan tiga puluh (30) hari sejak tanggal dimulainya perundingan, para pihak juga mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati bersama oleh para pihak.

Didalam proses konsoliasi konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari siapa pun, dan konsiliator berhak untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsoliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Tetapi didalam proses konsiliasi tidak selamanya mencapai kata sepakat, apabila tidak mencapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya sepuluh (10) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Dan anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian di muka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sebagaimana dalam peradilan umum, putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berselisih, dalam waktu selambat-lambatnya empat belas (14) kerja. Permohonan kasasi perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja harus disampaikan secara tertulis melalui Panitera Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian/ putusan Mahkamah Agung

selambat-lambatnya tiga puluh (30) hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi sudah disampaikan kepada yang bersangkutan.

Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya lima puluh (50) hari terhitung sejak sidang pertama dilakukan. Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Pengadilan Umum. Kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hukum Acara dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah :

- a. Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) atau Reglemen Indonesia yang diperbaruhi: S. 1848 No. 16, S. 1941 No. 44, berlaku untuk daerah Jawa dan Madura;
- b. Rechtsreglement Buitengewesten (Rbg) atau Reglemen Daerah Seberang S.1927 No.227 berlaku untuk daerah luar Jawa dan Madura;
- c. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Didalam pembukaan persidangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial diwajibkan melakukan upaya perdamaian bagi para pihak,

upaya damai tersebut dilaur dari materi sidang dan upaya damai tersebut dilakukan oleh salah satu hakim yang bertugas menjadi mediator.

Apabila memang upaya damai tidak bisa dilakukan lagi maka sidang dilanjutkan dengan masuk kedalam materi gugatan yang dimana proses persidangan ini mengacu kepada hukum acara perdata. Sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>55</sup>

## B. Syarat sah nya mogok kerja

Mogok kerja adalah tindakan buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat buruh/pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan hal ini sesuai dengan penjabaran didalam Pasal 1 angka 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, berdasarkan pengertian di atas mogok kerja mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu :

1. Tindakan buruh yang direncanakan, berarti tidak boleh serta-merta buruh melakukan mogok kerja.
2. Dilaksanakan bersama-sama, berarti mogok kerja tidak dilakukan sendirian/perorangan.
3. Bertujuan untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan, bukan untuk tindakan anarkis.<sup>56</sup>

Mogok kerja pada prinsipnya merupakan hak dasar dari pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan ialah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian

---

<sup>55</sup> UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>56</sup> UU. NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

perselisihan yang disebabkan tidak bersedianya satu pihak untuk berunding atau perundingan mengalami jalan buntu<sup>57</sup>

Di dalam melakukan aksi mogok kerja, para pekerja/buruh tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap ketertiban umum. Arti ketertiban umum yang dimaksud ialah tidak membahayakan keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan, masyarakat, fasilitas umum. Ada beberapa aturan mogok kerja yang merupakan aturan normatif sebagai berikut :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
3. UU No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum.
4. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Aksasi Manusia.
5. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor POL. 1 Tahun 2005 tentang Pedoman Tindakan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Penegakan Hukum dan Ketertiban dalam Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>58</sup>

Untuk kelancaraan dan ke absahaan mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh, ada beberapa hal yang musti diperhatikan antara lain : memberitahukan kepada pengusaha dan pihak berwenang, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan jika melakukan aksi mogok diluar perusahaannya maka para pekerja/buruh wajib untuk memberitahu kepada pihak berwajib atas pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan diluar pabrik.

---

<sup>57</sup> Op. Cit.,

<sup>58</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Citra Aditiya Bakti, Bandung 2010. Hal. 75.

Selain pemberitahuan diatas, mogok kerja baru dapat dilakukan apabila syarat-syarat mogok kerja yang diatur dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah terpenuhi, sebagai berikut :

1. Para pekerja/buruh telah melakukan upaya perundingan dengan pengusaha. Artinya mogok kerja hanya dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan, jadi buruh tidak bisa serta-merta mengancam dan melaksanakan mogok kerja tanpa adanya upaya perundingan bipartit sebagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Permintaan berunding telah ditolak oleh pengusaha. Artinya ketika para buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha sebanyak dua kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas ) hari kerja, tetapi pengusaha tidak mau melakukan perundingan maka dapat dikualifikasikan gagalnya perundingan.
3. Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat minimal 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan.
4. Didalam pemberitahuan tersebut dijabarkan dengan jelas mengenai waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulaidan diakhiri mogok kerja, tempat lokasi mogok kerja, alasan dan sebab mogok kerja. Tanda tangan penanggung jawab mogok kerja.
5. Pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Ibid.,

Penyebab mogok kerja sangat beragam, seperti karena pelanggaran hak-hak normatif buruh yang dilakukan oleh pengusaha, solidaritas antar rekan-rekan, tidak puas dengan kondisi kerja, terkait dengan hal tersebut maka sebagai upaya untuk mengantisipasi mogok kerja komunikasi, konsultasi dan penyuluhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Mogok kerja sendiri dibagi menjadi 2 (dua) jenis berdasarkanuntutannya yaitu :

1. **Mogok kerja normatif** adalah mogok kerja yang dilaksanakan atas dasar tuntutan normatif, dimana ada aturan atau kesepakatan yang diingkari atau dilanggar oleh majikan/pengusaha
2. **Mogok kerja nonnormatif** adalah mogok kerja yang dilaksanakan atas dasar tuntutan nonnormatif yang terjadi karena adanya perkembangan syarat-syarat kerja, perubahan kebijakan pemerintah atau pengaruh negara lain. Misalkan mogok kerja disebabkan adanya perubahan tarif dasar listrik atau kenaikan harga BBM sehingga menyebabkan tuntutan kenaikan upah, uang makan, transport, dan lain-lain.

Sementara itu berdasarkan status legalitas dari mogok kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. **Mogok kerja yang sah (legal)** yang dimana mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan, dan memenuhi prosedur formal berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
2. **Mogok kerja yang tidak sah (Illegal)** yang dimana pelaksanaan mogok kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan dan tidak

memenuhi prosedur formal berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan lokasi mogok kerja dibagi menjadi dua macam yaitu :

### **1. Mogok kerja didalam perusahaan**

Adalah mogok kerja yang dilakukan didalam lokasi perusahaan baik dalam satu perusahaan maupun bersama satu kelompok (grup) perusahaan.

### **2. Mogok kerja masal**

Adalah mogok kerja yang dilaksanakan bersama oleh buruh yang berasal dari beberapa perusahaan atau dapat dikatakan lintas perusahaan.

### **3. Berdasarkan tujuannya.**

#### **a. Pemogokan soal ekonomi.**

Pemogokan yang berfokus hanya pada soal-soal di tempat kerja atau terbatas pada masalah-masalah pabrik saja. Jadi mogok kerja ini bertujuan hanya persoalan kesejahteraan para buruh yang bekerja didalam lingkungan pabrik tertentu.

#### **b. Pemogokan sosial-politik**

Pemogokan yang mengajukan tuntutan sosial ekonomi yang lebih luas, yakni menuntut perubahan kebijakan sosial ekonomi negara atau kebijakan lain yang mempengaruhi dan berdampak pada kehidupan buruh.

### c. Pemogokan solidaritas (*sympathy strike*)

Pemogokan yang dilakukan oleh serikat buruh untuk mendukung tuntutan serikat buruh yang lain dalam berhadapan dengan pengusaha.<sup>60</sup>

Apabila mogok kerja dilakukan oleh buruh satu perusahaan di luar lokasi perusahaan secara hukum statusnya berubah, tidak mogok kerja melainkan menjadi unjuk rasa. Oleh sebab itu penanggung jawab mogok kerja harus cermat didalam meminta perizinan kepada aparat terkait guna menyasati pemberitahuan sesuai dengan prosedur yang berlaku karena berkaitan dengan status sah atau tidaknya mogok kerja.

Berdasarkan ketentuan yang telah dijabarkan tersebut bahwa apabila mogok kerja memang harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Maka dari itu, pelaksannya harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Artinya tidak melakukan tindakan anarkis dan tidak melanggar hukum termasuk tidak memaksa pekerja/buruh lain untuk ikut mogok kerja. Di sini menurut penulis dibutuhkan penanggung jawab mogok kerja yang benar-benar memiliki kapasitas dan kreadibilitas yang tinggi sehingga terciptanya mogok kerja sesuai dengan koridor hukum.

### B. Perlindungan Hukum Atas Hak Mogok Kerja

Pada hakikatnya seluruh perselisihan dalam hubungan industrial harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat. Untuk hal ini harus ditempuh jalur perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan pengusaha. Demi kepentingan pembuktian dan formalitas hukum, harus dipastikan terdapat berita acara perundingan yang ditandatangani oleh perwakilan serikat pekerja yang berunding dan pengusaha. Apabila

---

<sup>60</sup> Suwanto, Hubungan Industrial dalam Praktek, Cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial (AHII), Jakarta.

perundingan gagal, baru pekerja diperbolehkan melaksanakan hak mogoknya.

Pekerja dapat juga melakukan pemogokan walaupun tidak melewati jalan perundingan. Hal ini dapat dilaksanakan hanya apabila pengusaha menolak melakukan perundingan. Kepmenakertrans No. KEP. 232/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang tidak Sah (Kepmenakertras) mewajibkan pekerja/buruh meminta secara tertulis kepada pengusaha untuk melakukan perundingan minimal dua kali dalam waktu tenggang 14 hari kerja. Penting untuk mendapatkan surat tanda terima permohonan melakukan perundingan tersebut dari pengusaha setiap kali dikirimkan.

Apabila pengusaha menolak berunding setelah diberikan pemberitahuan dengan jangka waktu di atas atau apabila perundingan gagal, pekerja boleh melaksanakan hak mogoknya. Pelaksanaan hak mogok ini pun harus sesuai dengan peraturan. Apabila mogok kerja dilaksanakan tidak sesuai dengan prosedur maka pemogokan tersebut tidak sah. Kepmenakertrans Pasal 6 menyatakan pemogokan yang tidak sah sebagai mangkir kerja. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja yang tidak memenuhi prosedur harus dilakukan oleh pengusaha dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu tujuh hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap mengundurkan diri.

Tetapi apabila mogok kerja yang dilakukannya berdasarkan prosedur yang sesuai dengan UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimana sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi Disnaker setempat yang sekurang-kurangnya memuat : waktu,

(hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mogok kerja, tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja/buruh. Dengan terpenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan prosedur yang berlaku maka mogok kerja dapat dilakukan.

Undang-undang menjamin hak pekerja untuk mogok. Pasal 143 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa siapa pun tidak dapat “menghalang-halangi” pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Dan siapa pun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan.

Penjelasan Pasal 143 mencontohkan perlakuan menjatuhkan hukuman, mengintimidasi dalam bentuk apa pun melakukan mutasi yang merugikan termasuk ke dalam perilaku “menghalang-halangi” penggunaan hak mogok. Bahkan Pasal 144 melarang pengusaha untuk melakukan pengantian pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah mogok kerja. Namun, perlindungan yang diberikan oleh Pasal 144 hanya berlaku bagi pemogokan yang dilakukan sesuai prosedur.

Berdasarkan penjelasan Pasal 143 UU. No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang dijabarkan secara jelas dan gamblang bahwa buruh yang melakukan mogok kerja sesuai dengan prosedur per-Undang-Undangan yang berlakuk tidak dapat dijatuhkan sanksi, intimidasi dalam bentuk apapun yang dapat merugikan buruh.

Apabila perusahaan melakukan tindakan balasan tersebut maka berdasarkan Pasal 145 UU. No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan

mengatakan bahwa : dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/ buruh berhak mendapatkan upah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memang di buat untuk melindungi para pekerja/buruh dan serikat pekerja yang melakukan aksi mogok sesuai dengan koridor hukum, tetapi sangat disayangkan pada kenyataan di lapangan sering terjadi tindakan balasan yang memang sengaja dilakukan oleh perusahaan tempat para pekerja/buruh dan serikat pekerja bekerja.

Tindakan-tindakan balasan tersebut kerap kali dianggap sebelah mata oleh pemerintah yang dimana dalam hal ini Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia beserta aparaturnya lebih memihak kepada pengusaha. Sungguh ironis sekali hal ini terjadi, didasarkan oleh modal yang ditanamkan para aparaturnya negara tutup mata atas peristiwa ini. Sehingga dapat dikatakan perlindungan bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah belum di lindungi oleh pelaksana Undang-Undang.

Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono batasan-batasan mogok yang fundamental esensial dan legitimate dari kaum buruh sebagai berikut :

1. Dilihat dari tujuannya, berdasarkan konsep mogok sebagai sarana upaya pencapaian keseimbangan kepentingan buruh dan pengusaha, mogok hanya bertujuan untuk perbaikan upah dan syarat-syarat kerja lainnya yang langsung dinikmati oleh para buruh yang melakukan pemogokan.
2. Dilihat dari pelakunya, mogok kerja harus dilakukan oleh para buruh yang dikoordinator oleh Serikat Buruh atau wakilnya dalam hal buruh-buruh tersebut belum

tergabung dalam serikat buruh, dan didukung oleh sebagian besar buruh anggotanya melalui pemungutan suara (*strike ballot*).

3. Dilihat dari pelaksanaannya mogok harus dilaksanakan sebagai upaya terakhir kaum buruh, baru dapat melaksanakan hak mogok, setelah upaya penyelesaian perselisihan secara damai mengalami kegagalan, atau setelah dilampauinya masa “*cooling off periode*” dengan beberapa pengecualiaan. Misalnya pemogokan terjadi menuntut agar pengurus serikat buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melaksanakan tugas organisasi, dipekerjakan kembali.
4. Dilihat dari eksesnya, maka mogok harus dilaksanakan secara damai.<sup>61</sup>

Berdasarkan pendapat dari Prof. Dr. Aloysius Uwiyono diatas, maka dapat dikatakan mogok yang sah dan mendapatkan perlindungan dari hukum ialah mogok kerja yang dilakukan dengan mengikuti prosedur dari Undang-Undang, dan mogok kerja yang tidak mengungakan kekerasan yang dapat menyebabkan kerugian-kerugian bagi perusahaan ataupun masyarakat umum.

---

<sup>61</sup> Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, hal. 291.

## BAB IV

### Analisa Kasus Mogok Kerja

#### A. Duduk Perkara

Adapun duduk perkara kasus mogok kerja yang dilakukan oleh buruh PT. German Centre Indonesia yang terletak di Jl. Kapten Subijanto DJ No. 1, Bumi Serpong Damai – Tangerang ialah sebagai berikut :

1. Kasus ini bermula ketika para puluhan buruh dari PT. German Centre Indonesia yang tergabung dalam Serikat Pekerja German Centre Indonesia (SPGCI) menggelar aksi mogok secara damai tanpa melakukan tindakan perusakan maupun melakukan kerusuhan didalam lingkungan PT. German Centre Indonesia pada tanggal 20 Januari 2012 sampai dengan 2 Februari 2012 dengan memberikan surat pemberitahuan mogok kerja kepada perusahaan dan pihak-pihak terkait dengan surat SPGCI No. 001/SP-GCI/I/2010 dengan mencantumkan waktu dan tempat mogok kerja, alasan dilakukannya mogok kerja dan ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris SPGCI. Mogok kerja tersebut merupakan akibat dari gagalnya perundingan bipartite antara manajemen perusahaan dengan SPGCI mengenai tuntutan tunjangan masa kerja.
2. Atas tindakan mogok tersebut maka PT. German Centre Indonesia melakukan aksi balasan dengan menjatuhkan skorsing pada tanggal 3 Februari 2010 dengan nomor surat GCI/SP/21/02/10 kepada 10 orang buruh dengan alasan bahwa aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para buruh tersebut tidak sah karena perundingan soal TMK masih berlangsung.
3. Hal tersebut sangatlah bertentangan dengan fakta hukum yang ada, bahwa pada tanggal 17 Desember 2009, ada sebuah risalah bipartite

antara Pengusaha dan Buruh yang menyatakan bahwa perundingan tersebut mengalami jalan buntu (*deadlock*) yang ditandatangani sendiri oleh PT. German Centre Indonesia. Bahkan risalah tersebut diketahui oleh petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Sdr. Priyono Dwi yang turut menandatangani risalah tersebut.

4. Pihak PT. German Centre Indonesia juga melakukan penggantian posisi karyawan yang mogok kerja dengan tenaga Yayasan, bahkan para karyawan yang bertugas sebagai supir digantikan dengan supir rental.
5. PT. German Centre Indonesia juga memblok mesin absensi (finger scan) dengan maksud membuat kehadiran karyawan yang tengah mogok kerja itu tidak tercatat. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan oleh pihak Perusahaan untuk menyatakan bahwa buruh telah mangkir.
6. PT. German Centre Indonesia mem PHK buruh yang sedang melakukan mogok kerja yang sebelumnya telah di beritahukan kepada pihak-pihak terkait, dan mogok kerja tersebut belum habis izin nya. Dan sangat ironis nya hanya sepuluh (10) orang buruh saja yang di PHK. Padahal yang melakukan aksi mogok kerja tersebut dilakukan lebih dari sepuluh (10) buruh.
7. Hingga aksi mogok kerja dilakukan oleh para buruh berakhir pada tanggal 02 Febuari 2012 pihak PT. German Centre Indonesia sama sekali tidak bergeming atas tuntutan para buruh yang tergabung dalam SPGCI, sehingga mereka memutuskan untuk membawa prihal TMK tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan.
8. Tanggal 27 Januari 2010 Mediator Hubungan Industrial kemudian mengeluarkan surat anjuran No. 560/288/DKPSSKT/2010 yang pada pokoknya menganjurkan agar PT. German Centre Indonesia

memberikan Tunjangan Masa Kerja sebesar Rp. 5000,- (lima ribu rupiah) per tahun masa kerja.

9. Sementara itu atas tindakan skorsing yang dilakukan oleh PT. German Centre Indonesia kepada sepuluh (10) buruh tersebut, kasusnya dilaporkan kepada Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan.
10. Bahwa dalam sidang Mediasi yang sesungguhnya belum memasuki pokok perkara (*dikarenakan pihak buruh belum memberikan keterangan apapun tidak juga menyampaikan sikap akhir atas sengketa soal skorsing yang mengarah kepada PHK tersebut*) tanpa diduga, pihak mediator telah mengeluarkan surat anjuran pada tanggal 31 Mei 2010 dengan No. 560/995/DSKT/2010 yang pada pokoknya membenarkan tindakan PHK yang dilakukan PT. German Centre Indonesia kepada buruh yang sedang melakukan aksi mogok kerja dengan alasan mogok kerja yang dilakukan oleh para buruh yang tergabung dalam SPGCI adalah tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 13 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. : Kep. 232/MEN/2003 yaitu bukan “akibat gagalnya perundingan”.
11. Bahwa atas anjuran yang mem-PHK para buruh tersebut. Mediator Hubungan Industrial menganjurkan agar PT. German Centre Indonesia membayar uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003. Didalam anjuran tersebut penuh dengan kejangalan dimana Mediator tidak menjelaskan secara jelas dan komperhensif dalam hal apa mogok kerja yang dilakukan oleh buruh yang tergabung dalam SPGCI tersebut.
12. Berdasarkan surat anjuran tersebut, pada tanggal 21 Juni 2010, PT. German Centre Indonesia mengeluarkan surat pencabutan skorsing

kepada para buruh. Namun didalamnya terdapat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan dasar tindakan PHK tersebut dikeluarkan oleh Mediator. PT. German Centre juga menghentikan secara sepihak pembayaran upah terhadap para buruh terhitung sejak bulan Juni 2010.

13. Bahwa berdasarkan keputusan semena-mena terhadap sepuluh (10) buruh tersebut maka mereka MENOLAK atas keputusan Mediator dan PT. German Centre Indonesia dan mendaftarkan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan Nomor Perkara : II/G/2010/PHI.SRG.

#### B. Analisa Kasus

Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh buruh PT. German Centre Indonesia yang tergabung di dalam SPGCI merupakan mogok kerja yang disebabkan gagalnya perundingan antara kedua belah pihak yang telah dibuktikan dan dituangkan dalam sebuah risalah perundingan antara PT. German Centre Indonesia dengan SPGCI pada tanggal 17 Desember 2009 yang didalamnya tertulis dengan jelas kalimat “bahwa perundingan benar-benar telah mengalami jalan buntu (dead lock). Risalah tersebut ditandatangani oleh perwakilan PT. German Centre Indonesia dan perwakilan SPGCI. Bahkan risalah tersebut diketahui oleh petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan. Artinya syarat gagalnya perundingan sebagaimana tercantum dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah terpenuhi. Bahwa atas dasar itulah kemudian para buruh dari PT. German Centre Indonesia yang tergabung dalam SPGCI memutuskan untuk melakukan aksi mogok kerja pada tanggal 20 Januari 2010 sampai dengan 2 Februari 2010.

Bahwa didalam melakukan aksi mogok kerja tersebut pihak SPGCI telah memenuhi seluruh prosedur dan persyaratan mogok kerja yang harus

dipebuhi sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 140 ayat (1) dan (2) yaitu :

1. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh wajib, memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
2. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Oleh sebab itu mereka memberitahukan terlebih dahulu secara tertulis dua belas (12) hari sebelum melakukan aksi mogok kerja yang diberitahukan kepada PT. German Centre Indonesia dengan tembusan kepada sejumlah instansi terkait, yaitu pada tanggal 08 Januari 2010, dengan mencantumkan waktu dan tempat mogok kerja, alasan dilakukannya mogok kerja dan ditandatangani oleh Ketua dan Sekretaris SPGCI. Pada saat berlangsungnya mogok kerja tersebut aksi berjalan lancar, tertib dan damai. Tidak ada orasi, mimbar bebas atau yel-yel. Artinya mogok kerja tersebut telah sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang tercantum di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga sangat keliru jika dikatakan mogok kerja yang dilakukan oleh SPGCI adalah tidak sah atau bertentangan dengan hukum.

Tindakan balasan yang diberikan oleh PT. Geman Centre Indonesia bertentangan dengan ketentuan Pasal 144 ayat(1) dan (2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana di jabarkan dengan jelas bahwa *“Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 pengusaha dilarang : mengganti perkerja/buruh yang melakukan mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan”*.

Untuk surat anjuran Mediasi skorsing yang telah dikeluarkan oleh Mediator sangatlah janggal dan tidak masuk akal dikarenakan pada sidang tanggal 19 Mei 2010, Mediator sendiri yang menyatakan bahwa sidang Mediasi akan dilanjutkan pada tanggal 26 Mei 2010 yang akan memasuki pokok perkara dan ketika itu Mediator meminta kepada para buruh untuk membawa bukti-bukti yang diperlukan. Penetapan jadwal sidang tersebut dituangkan dalam sebuah risalah. Tetapi secara mengejutkan Mediator mengeluarkan keputusan sepihak sudah mengeluarkan surat anjuran yang dimaksud. Hal tersebut sungguh membingungkan, aneh dan janggal padahal Mediator sendirilah yang memutuskan dan menetapkan tanggal pertemuan berikutnya. Karena pada tanggal 26 Mei 2010 Mediator yang melaksanakan proses Mediasi tidak berada ditempat. Sehingga pada hari yang ditetapikan tersebut mediasi tidak terlaksana dan setelah itu tidak ada kepastian mengenai jadwal Mediasi berikutnya. Nyatanya yang justru diterima oleh para buruh adalah terbitnya surat anjuran.

Isi surat anjuran tersebut benar-benar sulit dimengerti. Pada bagian prihal disebutkan Pncabutan Skorsing yang dapat diartikan secara akal sehat dengan mencabut skorsing, maka dengan itu para buruh dapat kembali bekerja dengan normal. Ternyata isi dari surat anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator tersebut ialah pernyataan dari PT. German Centre Indonesia untuk mengakhiri hubungan kerja dengan para buruh dan dapat diartikan sebagai bentuk pembohongan dan pembodohan. Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) sesuai dengan Pasal. 151 ayat (2) dan (3) dengan tegas menyatakan : (2) Dalam hal

segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh, (3) Dalam hal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Bahwa dengan demikian PHK yang dilakukan tersebut batal demi hukum sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Maka oleh sebab itu PHK terhadap para buruh harus dinyatakan batal demi hukum dan dengan demikian hubungan kerja secara hukum masih tetap berlangsung dan PT. German Centre Indonesia harus memperkerjakan kembali dan membayar upah, hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh buruh. Mogok kerja yang dilakuakn pada tanggal 20 Januari 2010 sampai dengan 2 Febuari 2010 itu sesungguhnya dilakukan oleh puluhan buruh yang tergabung didalam SPGCI bukannya hanya sepuluh (10) orang saja. Namaun pada kenyataan nya PT. German Centre Indonesia hanya menjatuhkan skorsing dan PHK kepada sepuluh (10) orang buruh saja dan tidak menjatuhkan sanksi kepada buruh yang lain yang juga terlibat didalam aksi mogok kerja tersebut.

Bahwa jelas didalam Pasal. 6 UU. No. 13 Tahu 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan dengan tegas bahwa : Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini membuktikan bahwa tindakan dari PT. German Centre Indonesia sangat bertentangan dan dikriminatif. Dengan demikian nampak sekali bahwa pihak PT. German Centre Indonesia bernafsu sekali untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan para buruh walau dengan melanggar hukum sekalipun. PT. German Centre Indonesia sudah tidak peduli dengan kaidah-kaidah dan norma-

norma hukum yang berlaku dan nilai-nilai sosial kemanusiaan, dimana PHK telah menghilangkan sumber penghasilan dari para buruh (dan keluarganya) yang diantaranya telah bekerja dan mengabdikan selama belasan tahun. PHK semestinya bukan jalan yang dapat digunakan untuk membalas aksi mogok kerja yang dilakukan oleh buruh.

Didalam proses persidangan kasus ini dihadirkan saksi ahli perburuhan Universitas Indonesia Profesor. Dr. Aloysius Uwiyono SH. MH, yang berpendapat bahwa *perundingan yang dilakukan antara pengusaha dan buruh dalam hal ini bipartit tertanggal 17 Desember 2009 benar telah menemui jalan buntu, Ahli berpendapat bahwa walaupun perundingan tanggal 17 Desember 2009 itu dihadiri oleh petugas Disnaker setempat, perundingan tersebut tetap merupakan perundingan bipartit, sebab kehadiran petugas Disnaker tersebut hanya sebagai pengamat atau saksi bukan sebagai mediator, mengingat permasalahan tersebut belum dicatatkan di Disnaker setempat.*

Begitu juga untuk permasalahan sahnyanya mogok kerja yang dilakukan oleh para buruh dinyatakan sah oleh saksi ahli, saksi ahli berpendapat bahwa surat tersebut memenuhi isyarat mogok kerja sebagaimana ketentuan Pasal 140 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ahli berpendapat juga bahwa belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur waktu lama mogok kerja boleh dilakukan, selama mogok kerja berlangsung dan pengusaha memanggil para pekerja yang mogok untuk kembali bekerja para pekerja tidak harus mematuhi panggilan kerja tersebut, kecuali untuk berunding dan untuk mogok kerjanya tetap sah walaupun sedang dilakukan mediasi, syarat sahnyanya mogok kerja hanya atas gagalnya perundingan tidak ada kaitannya sebagai mediasi.

Maka berdasarkan alat bukti dan keterangan dari saksi ahli dan saksi Pengadilan Hubungan Industrial didalam amar putusannya menyatakan bahwa PHK tanggal 21 Juni 2010 adalah batal demi hukum. Menyatakan putus

hubungan kerja antara Penggugat (buruh) dengan Tergugat (PT. German Centre Indonesia) terhitung sejak saat ini diucapkan, dengan memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebesar Rp. 575.471.500,- ( lima ratus tujuh puluh lima juta empat ratus tujuh puluh satu ribu lima ratus rupiah). Pengadilan Hubungan Industrial serang dalam amar putusan nya juga memerintahkan kepada tergugat (PT. German Centre Indonesia) membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Idul Fitri kepada para Penggugat (Buruh) sebesar Rp. 8.116.333,- (delapan juta seratus enam belas ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah).

Berdasarkan keputusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tersebut menguatkan sah nya mogok kerja yang dilakukan oleh buruh PT. German Centre Indonesia. Sehingga tindakan balasan yang dilakukan oleh PT. German Centre Indonesia merupakan perbuatan sewenang-wenang tanpa ada dasar hukum yang jelas.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Mogok kerja dapat dilihat dari dua (2) hal. Sebagai berikut :

1. Faktor sosial-ekonomi yang meliputi tuntutan kenaikan upah dan perbaikan syarat-syarat kerja, tuntutan agar pengusaha melaksanakan kewajiban-kewajibannya yang sekaligus menjadi hak buruh sesuai Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku. Kedua faktor-faktor sosial-politik yang mencakup tuntutan buruh yang pada umumnya dikendalikan oleh pimpinan partai politik yang bertujuan menggulingkan pemerintahan yang sudah tidak berjalan dengan kebijaksanaan partai politik yang bersangkutan.

Hal ini dapat dilihat pada saat zaman sebelum kemerdekaan, pemogokan didominasi oleh faktor politik. Hal ini disebabkan pemogokan dijadikan alat untuk memperjuangkan kemerdekaan Indonesia dari penjajahan Belanda oleh partai politik. Pada awal kemerdekaan, faktor politik masih mendominasi pemogokan di Indonesia karena partai politik pada waktu itu menggunakan mogok kerja sebagai alat untuk mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Setelah pengakuan kedaulatan Republik Indonesia, disamping faktor sosial ekonomi, faktor politik masih mewarnai pemogokan di Indonesia karena pada masa pemerintahan Soekarno, partai politik menggunakan pemogokan sebagai alat untuk menjatuhkan pemerintahan yang tidak memperhatikan nasib para kaum buruh. Sedangkan di masa pemerintahan Soeharto, BJ. Habibie, Abdurrachman Wahid, Megawati dan Susilo Bambang Yudhoyono, pemogokan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh faktor sosial ekonomi.

2. Pengaturan mogok sebagai hak fundamental kaum buruh pada dasarnya dipengaruhi oleh tingkat pembangunan nasional suatu negara.

Dinegara-negara yang tingkat pembangunan nasionalnya sudah mencapai tahap kesejahteraan, hak mogok diakui secara tegas sebagai hak fundamental bukan sebagai criminal conspiracy atau civil conspiracy. Sedangkan untuk negara-negara yang tahap pembangunan ekonominya masih berada didalam tingkat industrialisasi, memposisikan mogok sebagai tindakan kriminal dengan ancaman sanksi pidana baik bagi para pelaku maupun penggerakannya. Meskipun di negara-negara yang tahap pembangunannya sudah mencapai tingkat kesejahteraan mogok diakui sebagai hak fundamental.

Atas dasar pembahasan diatas hak mogok harus didasarkan pada prinsip-prinsip pemogokan yang menggariskan bahwa alasan-alasan yang dijadikan dasar pemogokan harus seimbang dengan tuntutan. Artinya mogok hanya dapat digunakan setelah upaya-upaya penyelesaian damai lainnya telah ditempuh oleh para pihak. Dengan menggunakan prinsip-prinsip pemogokan diatas, batas-batas hak mogok sebagai sarana yang fundamental esensial dan legitimate dari kaum buruh untuk memperjuangkan atau mempertahankan berbagi kepentingan ekonominya.

Di lihat dari tujuannya maka berdasarkan konsep mogok sebagai sarana upaya pencapaian keseimbangan kepentingan buruh dan pengusaha, mogok kerja hanya bertujuan untuk perbaikan upah dan syarat-syarat kerja lainnya yang langsung dinikmati oleh para buruh yang melakukan mogok. Mogok kerja harus dilakukan oleh para buruh yang dikoordinir oleh Serikat Buruh, dan didukung oleh sebagian besar buruh anggotanya melalui pemungutan suara.

Pelaksanaan mogok harus dilaksanakan sebagai upaya terakhir dan dilakukan secara damai dengan tidak melakukan perusakan terhadap fasilitas-fasilitas umum maupun perusahaan. Buruh dapat melaksanakan hak mogok, setelah upaya penyelesaian perselisihan secara damai mengalami kegagalan, dengan diratifikasinya Konvensi ILO No: 98 dan

No:87, maka Indonesia secara langsung memasuki era baru dimana hak mogok diakui sebagai hak fundamental.

Hal demikian menempatkan Indonesia yang tingkat pembangunan ekonomi nasionalnya masih berada pada tahap industrialisasi bahkan masih juga belum lepas dari tahap unifikasi sehingga berada didalam posisi yang dilematis dalam menetapkan kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan masalah mogok. Ketentuan hukum yang melarang mogok sebagai hak fundamental selalu mendapatkan perlawanan dari buruh. Hal ini memberikan bukti bahwa kaum buruh menghendaki agar secara yuridis mereka diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mempergunakan hak mogoknya. Sebaliknya para pengusaha sebagai pihak yang akan menanggung beban kerugian jika pemogokan tersebut terjadi diperusahaannya, menghendaki mogok mempunyai dampak yang negatif terhadap mereka itu dilarang dengan ancaman sanksi pidana.

#### B. Saran.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mempunyai saran yang nantinya dapat didengar oleh pihak-pihak terkait didalam menyelesaikan permasalahan mogok kerja di Indonesia sebagai berikut :

##### 1. Pemerintah

Pemerintah seharusnya lebih tanggap terhadap keadaan hubungan industrial dalam setiap perusahaan, pemerintah juga harus meningkatkan hubungan industrial dan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan normatif. Jangan disebabkan pengusaha menanamkan modal nya di Indonesia lalu pemerintah tutup mata terhadap kesejahteraan buruh. Pemerintah haruslah sadar bahwa buruh merupakan salah satu tulang

panggung di dalam melaksanakan pembangunan. Pekerja/buruh sudah kenyang dengan retorika-retorika pemerintah yang selalu mengatakan bahwa pekerja/buruh akan dilindungi hak-hak nya. Janganlah ucapan manis saja tetapi mari kita tegakan supermasi hukum guna meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

## 2. Pengusaha.

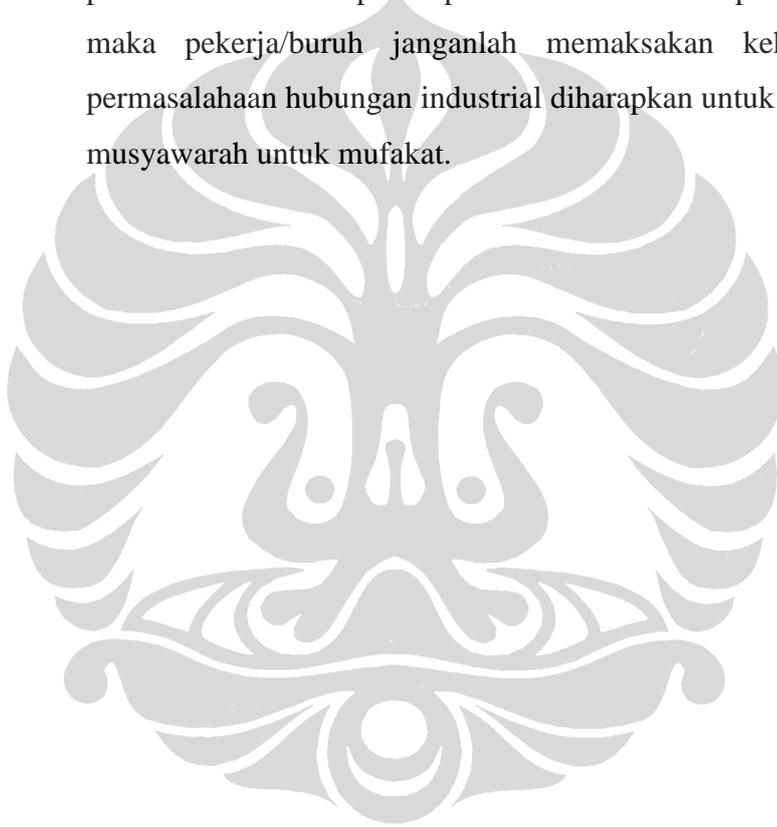
Pengusaha wajib untuk memberikan tanda terima jika menerima surat pemberitahuan mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh didalam perusahaannya, penulis mengharpkan peranan yang cepat dari pengusaha untuk mengatasi mogok kerja dengan mengambil inisiatif untuk terlaksananya perundingan bipartit dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh di dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Dan pengusaha juga lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh sehingga tidak terciptanya kesenjangan sosial dilingkungan kerja.

## 3. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja menurut penulis mempunyai peranan yang cukup sentral didalam penyelesaian mogok kerja dimana Dinas Tenaga Kerja wajib menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial dengan memfasilitasi perundingan bagi para pihak yang berselisih, dinas tenaga kerja haruslah bijaksana didalam penyelesaian masalah tersebut jangan karena adanya sogokan atau tanda terimakasih dari salah satu pihak akhirnya membuat keputusan di luar koridor hukum, dinas tenaga kerja juga harus turun ke lapangan untuk mensosialisaikan peraturan-peraturan ketenagakerjaan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh.

## 4. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh lebih aktif lagi berpartisipasi didalam menentukan upah, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja lainnya sehingga menciptakan suasana kemitraan dengan pengusaha. Yang dimana dengan terciptanya kemitraan tersebut pekerja/buruh tidak dianggap sebagai faktor ekstern perusahaan melainkan faktor interen perusahaan. Sehingga pekerja/buruh akan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pekerja/buruh tidak selalu mengeluh didalam bekerja, pekerja/buruh harus mengerti dengan keadaan perusahaan dimana apabila perusahaan tidak mampu untuk menaikan upah maka pekerja/buruh janganlah memaksakan kehendak nya, setiap permasalahan hubungan industrial diharapkan untuk terselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

1. Abdul Khakim, Aspek Hukum Perselisihan Hubungan Industrial, Citra Aditiya Bakti, Bandung, 2010.
2. Adraian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, 2009.
3. Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Program Pascasarjana. 2001.
4. Charles Drake, Labour Law, London, Sweet & Maxwell Limited, 1973.
5. Gunawi Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia, Pancasila Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
6. Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Jambatan, 1976.
7. Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-Undang Peraturan-Peraturan, Djembatan, 1994.
8. Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djembatan 1985.
9. Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan, Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2005.
10. Mathius Tambing, Dr, SH, Msi. Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan, Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan, Tahun 2011.

11. Mochtar Masoed, Ekonomi dan Struktur Politik Orde Baru, 1966-1971, Jakarta, L3PES, 1999.
12. M. Yahya Harahap, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Bandung, Alumni 1986.
13. Payaman J. Simanjuntak, Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, Depnaker.
14. Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Jakarta, Intermasa, 1984.
15. Sentanoe Kartonegoro, Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, Jakarta, Mutiara, 1982.
16. Suwanto, Hubungan Industrial dalam Praktek, Cet. I, Asosiasi Hubungan Indutrial, Jakarta. 2000.
17. Tedjasukmana, Republik Indonesia, Jakarta Pers. 1999.
18. Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Jakarta, Rineka Cipta, 1991.
19. Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 1993.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

## **Koran**

Kompas, tanggal 21 Mei 2000.

## **Black's Law Dictionary.**

Black's Law Dictionary, St. Paul Minn. West Publishing co, 1979.

