

MELAKUKAN MOGOK MENURUT HUKUM DI INDONESIA

Oleh: I Dewa Ayu Widyani

dewaayua@gmail.com

Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

Abstract

A strike is the act of stopping work temporarily jointly by workers in an effort to suppress, with the intention of resuming work after the desired goal is achieved. In Indonesia strike is recognized as a right, which is affirmed in Article 13 of Law no. 14 of 1983 which is then elaborated in article 1 (d) and Article 6 of Law No. 22 of 1957. Legitimate strikes, if strikes are carried out on matters outside the contents of the Labor Agreement (KKB) or in determining the contents of the Labor Agreement (KKB) or in extending the entry into force of the Labor Agreement (KKB) and carried out according to procedures that are tired regulated in article 6 of Law No. . 22 of 1957 (as a legal strike / according to the law), which must obtain permission from the Regional Labor Dispute Settlement Committee.

Keyword : stopping work temporarily; Labor Agreement; legal strike .

Pendahuluan

Masalah mogok kerja sering menjadi sorotan berbagai kalangan baik pemberitaan melalui masmedia maupun media elektronik. Dari berbagai pemberitaan akhir-akhir ini banyak terjadi pemogokan di perusahaan-perusahaan, hal ini diakibatkan karena kondisi dan situasi yang ada di negara kita lebih bersifat demokratis dibanding masa-masa yang lalu, sehingga memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk lebih berani dalam mengekspresikan tuntutan-tuntutannya.

Mogok merupakan manifestasi dari keresahan-keresahan yang terjadi di kalangan pekerja, akan tetapi tidak mendapatkan penanganan secara tepat dan serius, sehingga mengakibatkan gejala yang diekspresikan melalui tindakan-tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian pada berbagai pihak.

Pemogokan sudah dikenal sejak jaman Hindia Belanda. Pada saat itu terjadi pemogokan di lingkungan kereta api, untuk mengatasi pemogokan yang timbul sebagai akibat pemogokan dibentuklah Dewan Perdamaian. Pemogokan juga terjadi setelah

Indonesia merdeka di dalam upaya mempertahankan Proklamasi Kemerdekaan terutama di perusahaan di daerah Surakarta.

Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28 mengatur hak berserikat, apakah hal ini dapat ditafsirkan bahwa di Indonesia boleh mengadakan mogok. Sepanjang undang-undang yang berlaku sampai sekarang di Indonesia tidak mengatur tentang larangan mengadakan mogok, maka mogok tersebut diperbolehkan berdasarkan Pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam undang-undang ini mengatur tentang tata cara penggunaan hak mogok. Dengan ketentuan yang ada akan dapat diketahui bagaimana seharusnya mogok tersebut dilakukan.

Penggunaan Hak Mogok

Pada umumnya, pengertian mogok dapat diartikan sebagai menghentikan pekerjaan untuk sementara secara bersama-sama oleh para buruh sebagai upaya menekan dengan maksud akan melanjutkan pekerjaan kembali setelah tujuan yang dikehendaki tercapai.

Pengertian tersebut sepanjang mengenai tujuan

mogok, menunjukkan persamaan dengan pengertian mogok menurut UU No. 22 Tahun 1957, dalam Pasal 1 (d) menyatakan : tindakan dari pihak buruh menghentikan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan menerima suatu syarat dan/atau keadaan perburuhan yang dituntut oleh buruh.

Mogok dapat dilakukan dengan berbagai cara, sebagaimana disebutkan dalam kepustakaan Anglo Saxon yaitu :

1. *Strike*, menghentikan pekerjaan dengan tidak masuk kerja.
2. *Sit down strike*, datang ke tempat kerja tetapi duduk-duduk saja tanpa melakukan pekerjaan.
3. *Slow down action*, yaitu datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaannya tetapi dengan cara memperlambat atau mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan.
4. *Perfect action*, yaitu datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan berlama-lama dengan dalih supaya penyelesaian pekerjaan sempurna.

Sementara itu mogok yang akhir-akhir ini banyak terjadi adalah mogok jalanan (demonstrasi). Pemogokan seperti ini dilakukan sudah di luar pabrik dan sudah berada di jalanan umum. Dengan mogok seperti ini cenderung timbul unsur kebencian dan permusuhan yang sangat mendalam. Dampaknya lebih jauh bisa saja terjadi pengrusakan penganiayaan dan tindakan-tindakan di luar norma-norma hukum yang berlaku.

Di Indonesia hak untuk melakukan mogok diakui oleh ketentuan hukum yang ada, namun demikian tidaklah berarti hak mogok dapat dipergunakan sesuka hati.

Berdasarkan UUDS 1950 Hak Mogok dianggap sebagai hak dasar sebagaimana ditentukan dalam Pasal 21, bahwa hak berdemonstrasi dan hak mogok diakui dan diatur dengan undang-undang.

Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam UU No. 14 Tahun 1963 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan, Pasal 13, dan kemudian dijabarkan kembali dalam UU No. 22 Tahun 1957

tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dalam pasal 6 menyatakan "jika dalam perselisihan salah satu pihak melakukan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Panitia Daerah". Tindakan yang dimaksud oleh Pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957 ini adalah tindakan mogok.

Dengan demikian meskipun mogok diakui sebagai suatu hak namun harus tetap memperhatikan prosedurnya yaitu setiap tindakan (mogok) harus diberitahukan kepada pengusaha dan Ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) maupun tingkat pusat (P4P), Dalam pemberitahuan harus dijelaskan bahwa sebelumnya telah dilakukan perundingan yang mendalam mengenai pokok perselisihan antara buruh (pekerja) dan majikan (pengusaha) yang diperantarai oleh pegawai perantara namun tidak menyelesaikan permasalahan yang menjadi pokok perselisihan.

Dengan telah dilakukannya prosedur tersebut maka jika mendapat persetujuan, mogok dikatakan sah menurut hukum.

Ketentuan dalam UU No. 22 Tahun 1957 ini masih bersifat umum, sehingga kemudian dikeluarkan Penetapan Presiden (*Penpres*) No. 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan dan/atau Penutupan (lock out) pada perusahaan jawatan dan badan yang vital.

Penpres No. 7 Tahun 1963 diikuti oleh Keppres No.123 Tahun 1963, yang dalam lampirannya menyebutkan beberapa perusahaan jawatan dan proyek-proyek pembangunan vital, seperti Pertamina, Caltex, Stanvac. Dikatakan vital oleh karena jika terjadi pemogokan pada perusahaan tersebut, maka akan berpengaruh pada semua sektor industri yang menggunakan BBM, rumah tangga yang menggunakan BBM bahkan semua kendaraan yang menggunakan BBM. Artinya pemogokan pada perusahaan yang vital tidak hanya semata-mata merugikan perusahaan saja tapi masyarakat dan pemerintah.

Lampiran Keppres No. 123 Tahun 1963 tentang Perusahaan Vital dicabut melalui Keppres No. 27 Tahun 1990 tentang Pencabutan Lampiran Keppres 123 tentang Perusahaan Vital. Pencabutan ini dilakukan karena kenyataan, keadaan yang dianggap vital dalam

larnpiran tersebut telah selesai pembangunannya atau tidak dianggap vital lagi. Dengan demikian tidak ada lagi ketentuan yang mengatur tentang larangan mogok di Indonesia, atau dengan kata lain secara hukum mogok diakui sebagai hak dari pekerja.

Convenant PBB yaitu International Convenant on Economic Social and Cultural Right tahun 1966 Pasal 8 ayat 1 (d) mengatakan bahwa negara-negara penandatanganan convenant harus menjamin hak untuk melakukan mogok kerja asalkan itu dilakukan sesuai dengan undang-undang negara yang bersangkutan. Convenant PBB ini merupakan penjabaran dari Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia Tahun 1948 Pasal 23 yang menyebutkan :

1. *Everyone has the tight to work, to free choice at employment, to Just and favourable conditions of work and to protection against un employment.*
2. *Everyone, without any discrimination has the right to equal pay for equal work.*
3. *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.*
4. *Everyone has the right, to form and to join trade unions for the protection of his interest.*

Demikian juga halnya dengan Konvensi Roma Tahun 1985 dari Masyarakat Ekonomi Eropa, menganggap bahwa hak untuk melakukan mogok kerja adalah hak dasar, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6 ayat 4, antara lain menjamin ... *Collective action in cases of conflict of interest including the right to strike subject to obligation that might arise out of collective agreement previously entered into.*

Prosedur Terjadinya Mogok

Mogok merupakan suatu upaya untuk menekan pihak lain agar tuntutannya dipenuhi, demikian Pasal 1 (d) UU No. 22 Tahun 1957. Pasal 6 UU yang sama, menyebutkan prosedur yang harus dilakukan jika ingin mengadakan tindakan (mogok), pada garis besarnya menetapkan sebagai berikut :

1. Jika dalam suatu perselisihan, satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua P4 Daerah.
2. Dalam surat pemberitahuan tersebut harus diterangkan bahwa benar-benar telah dilakukan perundingan yang mendalam mengenai pokok perselisihan antara pengusaha dan pekerja, serta pegawai perantara gagal untuk mendamaikan kedua belah pihak.
3. Tindakan (mogok) hanya dapat dilakukan sesudah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan dari Ketua P4 Daerah dan pihak lawan menolak mengadakan perundingan.
4. Pihak yang hendak melakukan tindakan (mogok) telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai pokok-pokok perselisihan.

Jika mogok dilakukan tidak sesuai dengan prosedur di atas dianggap sebagai mogok yang liar. Tata cara mengadakan mogok berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957, tujuannya adalah untuk menciptakan Periode Pendingin (*Cooling of Period*), diharapkan damai periode ditemukan jalan keluar yang baik sehingga pemogokan tidak jadi dilaksanakan.

UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan (KKB), dalam Pasal 5 undang-undang tersebut menyatakan bahwa majikan dan buruh yang terikat oleh Perjanjian Perburuhan wajib melaksanakan perjanjian itu sebaik-baiknya.

Ketentuan pasal di atas dapat diartikan bahwa selama berlakunya suatu Perjanjian Perburuhan, baik serikat buruh maupun serikat majikan tidak diperkenankan untuk mempergunakan upaya di luar hukum untuk memperjuangkan pelaksanaan dari isi Perjanjian Perburuhan (KKB).

Sementara ada yang menganggap bahwa Perjanjian Perburuhan (KKB) adalah semacam gencatan senjata (*ceasefire*), ini berarti jika sudah ada gencatan senjata, maka tidak boleh dilakukan tembak menembak, (bila ada tembak menembak berarti ada senjata),

senjata dari pihak buruh adalah mogok.

Jika dihubungkan dengan pengertian Perselisihan Perburuhan menurut jenisnya yaitu Perselisihan Hak/Hukum (*Rechls Geschillen*) dan Perselisihan Kepentingan (*Belarigen Ceschillen*).

Perselisihan hak/hukum adalah perselisihan yang timbul akibat salah satu pihak dalam Perjanjian Perburuhan (KKB) melanggar atau tidak mau melaksanakan isi dari Perjanjian Perburuhan (KKB). Sedangkan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubungan dengan hal-hal di luar isi perjanjian atau perselisihan di dalam menenrukan isi dari Perjanjian Perburuhan (KKB).

Terhadap kedua perselisihan tersebut ada dua teori yang berhubungan dengan mogok yaitu :

1. Teori relatif menyatakan bahwa sepanjang mengenai isi dari Perjanjian Perburuhan (KKB) untuk pelaksanaannya tidak boleh mempergunakan senjata (mogok) oleh karena ada upaya hukum yang dapat ditempuh melalui lembaga ingkar janji, karena tidak melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan sebagaimana mestinya,
2. Teori mutlak, menyatakan bahwa baik mengenai isi Perjanjian Perburuhan (KKB) maupun hal-hal yang belum tercantum dalam perjanjian, keduanya tidak diperbolehkan mempergunakan senjata.

Secara teori di Indonesia cenderung mengikuti teori relatif, mogok hanya dapat dilakukan jika menuntut hal-hal di luar isi perjanjian perburuhan (yang tidak diatur oleh perjanjian).

Dengan demikian harus dibedakan alasan mogok yang memperjuangkan hak-hak normatif atau alasan mogok yang tidak normatif.

Mogok yang memperjuangkan hak-hak normatif

adalah mogok yang melawan hukum, karena memperjuangkan hak-hak yang bersifat normatif. Upaya-upaya hukum yang harus dilakukan adaiah melalui peradilan (pengadilan atau di luar pengadilan). Sedangkan mogok yang tidak berlawanan dengan hukum adaiah jika mogok dimaksudkan untuk memperjuangkan hal-hal yang tidak normatif, seperti karena terjadi jalan buntu (*dead lock.*) dalam perundingan pembuatan, perpanjangan atau merubah Peijanjian Perburuhan (KKB) yang sudah berlaku.

Penutup

Mogok merupakan hak bagi setiap pekerja. Namun demikian tidak dapat dipergunakan sesuka hati karena terikat pada prosedur yang ditetapkan oleh UU No. 22 Tahun 1957 ten tang Perselisihan Perburuhan Pasal 6, yang sampai sekarang masih tetap berlaku.

Mogok yang dilakukan dengan cara di luar dari ketentuan undang-undang tersebut dapat dianggap sebagai mogok yang tidak sah.

Sejak berlakunya UU No. 22 Tahun 1957 tidak satupun mogok yang terjadi dapat dikatakan sah dalam arti mengikuti tata cara yang ditentukan oleh undang-undang tersebut, oleh karena sementara serikat buruh menyampaikan niatnya untuk mengadakan mogok kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah, dalam tenggang waktu yang ditentukan, pemerintah sudah pasti dapat mencegahnya. Karena itu yang banyak terjadi adalah pemogokan liar, yang tidak memenuhi tenggang waktu menurut Pasal 6 termaksud.

Namun jika direnungkan secara mendalam bahwa jika dilandasi dengan adanya saling mengeiti, hormat menghorrnati dan menghargai satu sama lain (*fight*) bertentangan dengan kepribadian bangsa Indonesia yang sering ditonjol-tonjolkan selama ini.

Daftar Pustaka

- H.P. Rajagukguk, *Pertindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja : Suatu Tinjauan Dari Sudut Sejarah Hukum* (Desertasi Program Pasca Sarjana, 1993).
- , *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Dik-
tat, 1989).
- , *Mogok Kerja* (Kertas Kerja disam-
paikan pada Diskusi yang diselenggarakan oleh
APRISINDO, 21 Juni 2000).
- I Dewa Ayu Widyani, *Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan* (tesis pada Program Pasca Sarjana
UI, Jakarta, 1997).
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang Undang
dan Peraturan-Peraturan*, Djambatan, 1992.
- 6.-----, *Pengantar Hukum Perburuhan*,
Djambatan, Jakarta, 1981.
- 7.Rood, M.G., *Naar een stakingswet* (Diss.), Kluwer
Deventer, 1978.