

Menilik Konsepsi Filosofis Dalam Konstruksi Yuridis Mogok Kerja Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh di Indonesia

Syahwal

Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada

E-mail: syahwal1899@mail.ugm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan telaah terhadap perwujudan konsepsi filosofis dari mogok kerja dalam konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia sebagai upaya pemenuhan hak pekerja/buruh. Atas tujuan ini, penelitian dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian normatif dengan menggunakan dua pendekatan, yakni pendekatan filosofis dan juga pendekatan peraturan perundang-undangan. Pendekatan filosofis digunakan untuk mendapatkan pemahaman utuh terhadap konsepsi mogok kerja. Sedangkan pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk melakukan pembacaan terhadap konstruksi yuridis dari mogok kerja di Indonesia. Pembacaan ini ditopang dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif lalu dijabarkan secara deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa konsepsi filosofis dari mogok kerja gagal mewujudkan di dalam konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia. Kegagalan ini pada akhirnya menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh. Kegagalan perwujudan ini tergambar melalui pemberian daya kontrol yang besar kepada pengusaha di dalam perundingan dan juga pembatasan akan pemberian hak atas upah bagi pekerja/buruh hanya apabila mogok kerja dilakukan dengan tuntutan normatif. Oleh karena itu, penulis tiba pada kesimpulan akan perlunya dilakukan suatu rekonstruksi terkait bangunan yuridis mogok kerja di Indonesia guna memenuhi hak-hak pekerja/buruh.

Kata Kunci: Pekerja/Buruh, Mogok Kerja, Hak untuk Mogok, Hak Pekerja/Buruh

Abstract

This research aims to examine the realization of the philosophical conception of labour strikes in the juridical construction of labour strikes in Indonesia as an effort to fulfill the labour rights. For this purpose, the research was conducted by using normative research which used two approaches, that were philosophical approach and the statute approach. A Philosophical approach was used to gain a complete understanding of the concept of labour strike. In another hand, the statute approach was used to read the juridical construction of labour strike in Indonesia. The statute approach was supported by primary legal materials and secondary legal materials. The data obtained were analyzed qualitatively and then described descriptively. This research shows that the philosophical conception of labour strikes fails to manifest in the juridical construction of labour strikes in Indonesia. This failure ultimately leads to the unfulfillment of labour rights. The failure of this manifest is a realization by the granting of big control to employers in negotiations and also the limitation of granting the wages for labour only when the strike is carried out with normative demands. Therefore, the author stated that is necessary to reconstruct the juridical building for labour strikes in Indonesia in order to fulfill the labour rights.

Keywords: *Labour, Labour Strike, Right to Strike, Labour Rights*

1. Pendahuluan

Konflik dalam masyarakat modern seolah menjadi sesuatu yang tidak terelakkan. Terlebih dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang mana konflik yang terjadi merupakan sebuah fenomena bio-psikologis, artinya bahwa konflik sudah melekat sejak terciptanya hubungan kerja.¹ Konflik ini tentu saja dikarenakan perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang mana bahkan cenderung saling menegasikan kepentingan satu sama lain. Keadaan ini menjadi kompleks dengan terdapatnya kesenjangan sosial ekonomi di antara mereka yang menyebabkan satu pihak menjadi pihak yang kuat sedangkan pihak lainnya menjadi pihak yang lemah.

Kompleksnya permasalahan dalam hubungan kerja di tengah ketidaksetaraan posisi, mengharuskan negara untuk melakukan intervensi di dalam hubungan kerja hingga tercipta hubungan industrial yang adil dan layak. Intervensi negara dimaksudkan untuk melindungi kepentingan pihak yang lemah² agar tidak terjadi kesewenang-wenangan oleh pihak yang kuat. Intervensi negara diimplementasikan melalui beragam kebijakan negara, salah satunya adalah legitimasi mogok kerja sebagai hak pekerja/buruh agar pekerja/buruh dapat mengimbangi kekuatan yang dimiliki oleh pengusaha.

Secara filosofis, mogok kerja menjanjikan pekerja/buruh akan kerja layak melalui pemenuhan hak-hak pekerja/buruh. Namun mewujudkan konsepsi filosofis yang merupakan konsep ideal dalam konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia tentu bukan tanpa hambatan. Mengingat hubungan yang terjalin antara hukum dan kekuasaan dalam hubungan industrial acapkali merugikan hak-hak pekerja/buruh.³ Sehingga konstruksi yuridis mogok kerja ditarik menjauh dari konsep idealnya hingga berujung pada reduksi atas hak pekerja/buruh.

Pijakan permasalahan di atas, menimbulkan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimanakah perwujudan konsepsi filosofis dalam konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia dalam upaya pemenuhan hak pekerja/buruh. Dengan rumusan ini, penelitian diharapkan mampu berperan dalam pembaharuan hukum terkait mogok kerja di Indonesia untuk pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang mana dilakukan dengan melakukan telaah terhadap bahan kepustakaan dan/atau data lainnya yang merupakan data sekunder.⁴ Penelitian ditopang oleh dua pendekatan, yakni pendekatan filosofis dan juga pendekatan

- 1 Ari Hernawan, "Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Mimbar Ilmu Hukum*, Edisi Khusus, November (2011), pp. 89-101, hlm. 92, diakses 27 Oktober 2021. <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16159>.
- 2 Ruth Dukes, "Critical Labour Law: Then and Now," in *Research Handbook on Critical Legal Theory*, eds. Emiliios Christodolidis, Ruth Dukes and Marco Goldoni (Edward Elgar, 2019), hlm. 349, diakses 2 November 2021. <http://eprints.gla.ac.uk/173656/>.
- 3 Ari Hernawan, *Op.Cit.*, hlm. 99.
- 4 Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 13.

peraturan perundang-undangan. Pendekatan filosofis dilakukan melalui pemikiran reflektif⁵ yang sistematis terhadap konsepsi mogok kerja guna memperoleh gambaran utuh terhadap kerangka filosofis dari mogok kerja yang tidak ditemukan dalam untaian norma peraturan perundang-undangan.⁶ Sedangkan pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan mogok kerja guna memperoleh bangunan yuridis dari mogok kerja di Indonesia.

Bahan hukum yang digunakan untuk keperluan penelitian normatif ini meliputi bahan hukum primer yang meliputi bahan hukum yang sifatnya otoritatif yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah serta bahan hukum sekunder yang bersifat memberi penjelasan terkait bahan hukum primer. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif untuk selanjutnya dijabarkan melalui serangkaian uraian yang sifatnya deskriptif.

3. Pembahasan

3.1. Konsepsi Filosofis Mogok Kerja Bagi Pekerja/Buruh

Konsepsi filosofis dari mogok kerja dalam pembahasan ini merupakan konsepsi yang terbangun melalui pemikiran atas 3 (tiga) pertanyaan, yakni *pertama*, mengapa dalam hubungan kerja terdapat mogok kerja. *Kedua*, mengapa pekerja/buruh menjadi pihak dalam hubungan kerja yang diberikan hak untuk melakukan mogok kerja. *Ketiga*, apa tujuan yang diharapkan akan tercapai melalui pemberian hak untuk mogok kepada pekerja/buruh.

Distribusi kekayaan dan kepemilikan yang tidak merata, menyebabkan masyarakat terbagi ke dalam dua kelompok masyarakat. Kelompok pertama merupakan kelompok yang tidak memiliki kontrol atas alat produksi sedangkan kelompok lainnya merupakan kelompok yang melakukan monopoli atas alat produksi. Kelompok pertama merupakan kelompok pekerja/buruh dan kelompok yang memonopoli alat produksi merupakan kelompok pengusaha. Pembagian yang demikian, menjadikan pekerja/buruh yang tidak menguasai alat produksi tidak memiliki pilihan lain selain menjual tenaganya untuk mendapatkan upah sebagai sumber pendapatan⁷ guna melanjutkan kehidupannya. Pertukaran antara tenaga dan upah memiliki kecenderungan akan eksploitasi, dikarenakan adanya kuasa dari pengusaha untuk mengontrol pekerja/buruh yang tidak memiliki alat produksi, sehingga terjadi

5 Pemikiran reflektif dilakukan dengan melakukan penelusuran atas beragam konsep mengenai objek kajian guna mendapatkan penyelesaian atas permasalahan yang dikaji. Rujuk: P Ishwara Bhat, "Philosophical Research in Law: The Possibilities", *NUJS Law Review*, Vol. 10, No. 2 (2017), pp. 1-31, hlm. 22, diakses 28 Oktober 2021, <http://nujlawreview.org/wp-content/uploads/2017/06/10-2-Dr.-P.-Ishwara-Bhat-%E2%80%93-Philosophical-Research-in-Law--The-Possibilities.pdf>.

6 Sanne Taekema and Wibren van der Burg, "Legal Philosophy as an Enrichment of Doctrinal Research Part I: Introducing Three Philosophical Methods" *Erasmus School of Law*, June 1 (2020), hlm. 3, diakses 28 Oktober 2021, https://repub.eur.nl/pub/123644/Repub_123644.pdf.

7 Alex Gourevitch, "Quitting Work but Not the Job: Liberty and the Right to Strike", *American Political Science Association*, Vol. 14 No. 2 (June 2016); pp. 307-323, hlm. 313, diakses 02 November 2021. DOI: 10.1017/S1537592716000049

ketidakseimbangan nilai antara tenaga yang dikerahkan oleh pekerja/buruh dengan upah yang diperoleh.⁸

Kadaan ini memungkinkan timbulnya dua bentuk dominasi oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Bentuk pertama merupakan dominasi struktural yang menyebabkan pekerja/buruh menjadi bergantung kepada pengusaha sehingga tercipta kerentanan bagi pekerja/buruh. Bentuk kedua adalah dominasi personal yang menyebabkan pengusaha memiliki kontrol atas pekerja/buruh.⁹ Dominasi ini melahirkan hubungan diperatas yang lazim dikenali sebagai hubungan subordinasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Atas hubungan yang tidak setara dan perbedaan kepentingan yang termuat di dalamnya, maka pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah memiliki kecenderungan untuk mendapatkan perlakuan yang tidak adil. Perlakuan yang tidak adil ini akan diterima oleh pekerja/buruh saat perlakuan adil yang dimaksud akan mendatangkan kerugian atau setidaknya tidak menghasilkan keuntungan bagi pengusaha.

Terciptanya dominasi yang dapat berujung pada eksploitasi pekerja/buruh, telah menimbulkan kesadaran untuk melakukan perlawanan akan dominasi. Perlawanan akan dominasi ini kemudian dilakukan melalui pengaturan yang memiliki maksud untuk mengontrol dan membatasi dominasi pengusaha, mengimbangi posisi pengusaha,¹⁰ dan untuk mencegah penguasaan pekerja/buruh oleh pengusaha.¹¹ Salah satu bentuk pengaturan yang memiliki maksud untuk mengadakan perlawanan terhadap dominasi dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah dilegitimasinya mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa mogok kerja hadir untuk melakukan perlawanan akan dominasi yang terdapat dalam suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Mogok kerja merupakan hak yang diberikan kepada pekerja/buruh. Pekerja/buruh diberikan hak untuk melakukan pemogokan disebabkan atas ketidakadilan sosial ekonomi yang diterimanya, di mana hak ini diharapkan mampu untuk memperbaiki ketidakadilan yang dialami oleh pekerja/buruh.¹² Mogok kerja menjadi sarana utama bagi pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk membela dan melindungi kepentingan sosial dan juga kepentingan ekonomi mereka.¹³ Pada dasarnya, mogok kerja merupakan perlawanan yang dilakukan oleh pekerja/buruh untuk menjamin dan meningkatkan kondisi dan syarat-

8 Horacio Spector, "Philosophical Foundations of Labour Law", *Florida State University Law Review*, Vol. 33 Issue 4 (2006), pp. 1119-1148, hlm. 1129, diakses 29 Oktober 2021. <https://ir.law.fsu.edu/lr/vol33/iss4/3>.

9 Alex Gourevitch, *Loc.Cit.*

10 David Cabrelli and Rebecca Zahn, "Theories of Domination and Labour Law: An Alternative Conception for Intervention?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 33 Issue 3 (2017), pp. 339-364, hlm. 339, diakses 29 Oktober 2021. <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/33.3/IJCL2017015>.

11 Alan Boog, "Labour, Love and Futility: Philosophical Perspectives on Labour Law", *International Journal of Comparative Labour Law*, Vol. 33 (1) (2017), pp. 7-37, hlm. 11, diakses 1 November 2021. <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/33.1/IJCL2017002>.

12 Alex Gourevitch, *Loc.Cit.*

13 Bernard Gernigon, Alberto Otero, and, Horacio Guido, "ILO Principles Concerning the right to Strike", *International Labour Review*, Vol. 137 No. 4 (1998), hlm. 11, diakses 30 Oktober 2021. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf.

syarat kerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menjamin dan meningkatkan hak dari serikat pekerja/serikat buruh atau bahkan dimaksudkan untuk gerakan politis tertentu.¹⁴ Sebagai pihak yang rentan akan dominasi, mogok kerja tidak dipungkiri akan mewujudkan menjadi senjata bagi pekerja/buruh yang sewaktu-waktu dapat digunakan untuk melakukan perlawanan akan dominasi dan eksploitasi yang coba dilakukan oleh pengusaha.

Tanpa hak untuk melakukan mogok kerja, kekuatan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh akan menjadi lemah atau bahkan menghilang untuk melawan kuasa sosial ekonomi dari pengusaha.¹⁵ Sehingga akan sangat sulit atau bahkan tidak mungkin bagi pekerja/buruh untuk mencapai pemenuhan hak-haknya mengingat kekuatan yang tidak setara dalam hubungan kerja.¹⁶ Oleh karena itu, hak untuk melakukan mogok kerja diberikan kepada pekerja/buruh dengan maksud agar pekerja/buruh memiliki posisi tawar yang kuat untuk melakukan perlawanan terhadap perlakuan yang tidak adil dari pengusaha. Singkatnya, keberadaan mogok kerja ini akan menyebabkan dominasi yang dimiliki pengusaha menjadi berkurang atau bahkan menjadi tidak ada. Hingga eksploitasi dan segala bentuk perlakuan tidak adil terhadap pekerja/buruh tidak terjadi atau dapat dihindari.

3.2. Menilik Perwujudan Konsepsi Filosofis dalam Konstruksi Yuridis Mogok Kerja di Indonesia

Mogok kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Lebih lanjut, mogok kerja juga diakui sebagai hak dasar bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Jadi dapat dipahami bahwa konstruksi yuridis mogok kerja telah mengakui mogok kerja sebagai hak dasar bagi pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh secara bersama-sama dan /atau melalui serikat pekerja/buruh dengan maksud untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja yang dimaksudkan untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan, merupakan kristalisasi konsepsi filosofis mogok kerja sebagai senjata bagi pekerja/buruh, sehingga akan membatasi dominasi pengusaha terhadap pekerja/buruh.

Meskipun demikian, UU Ketenagakerjaan turut memberikan pembatasan bagi pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja. Pembatasan mogok kerja dapat dibagi ke dalam pembatasan terhadap perencanaan mogok kerja dan pelaksanaan mogok kerja. Pembatasan terhadap pelaksanaan mogok kerja tersirat dalam ketentuan Pasal 139 UU Ketenagakerjaan, yang mana bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang

14 Hugh Collins, KD Ewing, and Aileen McColgan, *Labour Law* (New York: Cambridge University Press, 2012), hlm. 657. Lihat juga Bernard Gernigon, Alberto Odero, and Horacio Guido. *Ibid*, hlm. 13.

15 Leyton Garcia and Jorge andres, "The Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law", *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 44, No. 3 (2017), pp. 781-804, hlm. 782, diakses 3 November 2021. <https://www.redalyc.org/pdf/1770/177054481008.pdf>.

16 Jeffrey S Voght, "The Right to Strike and the International Labour Organization (ILO)", *King's Law Journal*, Vol. 27; 1 (2016), pp.110-131, hlm. 112, diakses 02 November 2021. DOI: 10.1080/09615768.2016.1148297.

melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. Pembatasan dalam pelaksanaan mogok kerja berikutnya adalah pemogokan yang diharuskan untuk tertib dan damai. Tertib dan damai dimaknai sebagai tindakan yang tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat. Frasa mengancam harta benda milik perusahaan menjadi problematik. Apakah kerugian yang timbul sebagai akibat dari mogok kerja dapat ditafsirkan sebagai tindakan yang mengancam harta benda milik perusahaan atau tidak. Norma yang multitafsir seperti ini, dengan dominasi pengusaha, akan cenderung ditafsirkan sesuai dengan kepentingan pengusaha. Lalu pekerja/buruh akan kembali dirugikan.

Selain di tahapan pelaksanaan mogok kerja, dalam tahapan perencanaan mogok kerja juga ditemukan pembatasan. Pembatasan ini terejawantahkan melalui kewajiban pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelum dilakukannya mogok kerja. Pemberitahuan rencana mogok kerja 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; dan
- d. Tanda tangan ketua dan sekretaris¹⁷ dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Prosedur administrasi ini dapat dipandang sebagai keterlibatan negara untuk menghalangi pelaksanaan mogok kerja¹⁸ meskipun dengan keterlibatan yang wajar dan tepat, negara akan mampu menciptakan keadilan di hubungan industrial. Sayangnya keterlibatan negara dalam konflik pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki kecenderungan akan ketidakberimbangan. Misalnya perbedaan perlakuan yang diberikan oleh undang-undang bagi pekerja/buruh yang akan melakukan mogok kerja dengan pengusaha yang akan melakukan penutupan perusahaan (*lock-out*) yang mana pengaturannya menunjukkan adanya ketidakseimbangan hak antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hal pelaksanaan mogok kerja dan tanggapan atas mogok kerja.¹⁹

17 Apabila mogok kerja dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi bagian dari serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan rencana mogok kerja ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

18 Negara diyakini acapkali menghambat pelaksanaan mogok kerja melalui serentetan proses administrasi. Rujuk dalam Teri L. Caraway, "Labour Rights in East Asia: Progress or Regress?", *Journal of East Asian Studies*, Vol. 9. 2 (2009), pp. 153-186, hlm. 171, diakses 30 Oktober 2021. <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-east-asian-studies/article/labor-rights-in-east-asia-progress-or-regress/FB620AA1D37391C6A2A6A5E3635291C2>.

19 Ari Hernawan, "Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja", *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 24 Nomor 3 (Oktober 2012), pp. 418-30, hlm. 429, diakses 27 Oktober 2021. <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16119>.

Kembali ke prosedur administrasi dalam perencanaan mogok kerja, prosedur administrasi di atas mengandung suatu akibat hukum yang mempengaruhi sah atau tidak sahnya suatu mogok kerja. Meskipun tidak ditemukan suatu pengaturan yang eksplisit dalam konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia terkait dengan syarat sahnya mogok kerja. Namun hal ini bisa ditelaah dengan melakukan negasi atas ketentuan yang menyebabkan mogok kerja menjadi tidak sah. Pengaturan yang demikian ditemukan dalam Pasal 142 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa mogok kerja menjadi tidak sah apabila dilakukan dengan tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan ini ditegaskan kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, yang mana mengatur bahwa suatu mogok kerja dikategorikan tidak sah apabila dilakukan:

- a. bukan sebagai akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Ketenagakerjaan

Maka berdasarkan konstruksi yuridis yang terbangun, suatu mogok kerja dikategorikan sebagai mogok kerja yang sah apabila mogok kerja tersebut dilakukan:

- a. sebagai akibat gagalnya perundingan; dan
- b. setelah pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan tenggang waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan
- c. dengan pemberitahuan yang memuat hal-hal sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Ketenagakerjaan.
- d. oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.²⁰

Persyaratan yang termuat dalam huruf a, b, dan c berlaku secara kumulatif. Sehingga pekerja/buruh yang akan melakukan mogok kerja dibebani kewajiban untuk memenuhi persyaratan tersebut secara keseluruhan. Terkhusus untuk pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa, maka pekerja/buruh tersebut harus memenuhi persyaratan huruf a, b, c, dan d yang juga berlaku secara kumulatif.

20 Persyaratan ini merupakan persyaratan khusus bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Perundingan yang gagal tentu disebabkan karena tidak terjadinya pertemuan kehendak antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun selain itu, dalam Pasal 3 Kepmen Nomor: KEP.232/MEN/2003, gagalnya perundingan dapat juga disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan. Jika diperhatikan, Pasal 3 memberikan daya kontrol yang besar kepada pengusaha untuk secara tidak langsung mengatur hasil dari perundingan. Atas besarnya daya kontrol pengusaha, maka pengusaha memiliki celah untuk menghambat dilakukannya mogok kerja. Celah ini dapat dilakukan dengan mengulur dan/atau membiarkan perundingan antara pekerja/buruh terus bergulir agar pekerja/buruh tidak mampu melakukan mogok kerja dikarenakan perundingan yang belum dinyatakan gagal.

Persyaratan berikutnya terkait pemberitahuan rencana mogok kerja yang merupakan hal substansial dalam perencanaan mogok kerja. Ketentuan Pasal 140 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam hal mogok kerja dilakukan tanpa pemberitahuan atau pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari, maka demi menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Penulis sulit membayangkan jalinan sebab akibat dari pengaturan terkait tenggang waktu untuk melaporkan rencana mogok kerja dengan ancaman terkait dengan alat produksi dan aset perusahaan, selain sebagai upaya pengusaha untuk mengamankan jalannya proses produksi dan sirkulasi modal yang pada akhirnya membuat mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh tidak menghasilkan apapun.

Hal berikutnya yang perlu mendapat sorotan adalah ketentuan pasal 145 UU Ketenagakerjaan yang mengatur perihal hak pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja untuk tetap mendapatkan upah. Namun, pekerja/buruh baru berhak atas upah saat terpenuhinya dua syarat yakni, mogok kerja dilakukan secara sah dan tuntutan dalam mogok kerja merupakan tuntutan atas hak normatif. Ketentuan ini menyebabkan surutnya keinginan pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja. Bukan tanpa alasan, pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja terancam tidak akan mendapatkan upah selama melakukan pemogokan. Terlebih saat menyadari bahwa selain ancaman akan kehilangan upah, pemogokan yang tidak sah juga memiliki kemungkinan akan pemutusan hubungan kerja. Maka konstruksi demikian, benar-benar meninggalkan konsepsi filosofis dari mogok kerja yang menginginkan agar terciptanya kondisi kerja yang layak dan adil bagi pekerja/buruh.

3.3. Catatan Terhadap Kontruksi Yuridis Mogok Kerja Dalam Upaya Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh

Konstruksi yuridis mogok kerja yang menunjukkan beberapa permasalahan dan cenderung beranjak dari konsepsi filosofis dari mogok kerja, berimplikasi terhadap pemenuhan hak pekerja/buruh. Implikasi ini tercermin melalui 2 (dua) putusan pengadilan hubungan industrial di bawah ini.

Pertama, dalam Putusan No. 256/PDT.SUS-PHI/2017/PN.BDG. Putusan ini menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan mogok kerja yang tidak sah. Hal ini merupakan akibat dari mogok kerja dilakukan tanpa didahului oleh perundingan yang gagal antara pengusaha dan pekerja/buruh.²¹ Padahal diakui bahwa pekerja/buruh telah beberapa kali melakukan perundingan terhitung dimulai sejak bulan Desember 2016 hingga Januari 2017. *Kedua*, Putusan No.23/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tpg. Dalam putusan ini, pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dikategorikan melakukan pemogokan kerja bukan karena tuntutan yang normatif sehingga pekerja/buruh tidak berhak atas upah selama melaksanakan mogok kerja.²²

Putusan pengadilan di atas, menunjukkan kerentanan dan problematika mogok kerja bagi pekerja/buruh. Konstruksi yuridis yang terbangun, jika dipandang dari perspektif pendekatan holistik terhadap hak asasi manusia,²³ maka hak-hak pekerja/buruh saling berkaitan satu sama lain. Oleh karena itu, konstruksi yuridis mogok kerja yang menjauh dari konsepsi filosofis mogok kerja hingga menimbulkan kerentanan bagi pekerja/buruh, haruslah diyakini akan berimplikasi pada pemenuhan hak pekerja/buruh lainnya. Keterkaitan antar hak pekerja/buruh ini dapat dipahami dalam dua bentuk keterkaitan, yakni *pertama* keterkaitan antara satu hak pekerja/buruh dengan hak lainnya. *Kedua*, keterkaitan antara hak pekerja/buruh dengan hak pihak lainnya.²⁴ Oleh karena itu, sulitnya pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja yang sah dan mendapatkan upah akan berimplikasi pada pemenuhan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh tersebut, seperti hak atas kondisi kerja yang layak, hak atas penghasilan yang adil dan layak bagi kemanusiaan. Selain itu, sulitnya pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja yang sah dan mendapatkan upah juga akan berdampak pada pihak-pihak yang berhubungan dengan pekerja/buruh. Misalnya saja keluarga dari pekerja/buruh, bagi pekerja/buruh yang telah berkeluarga.

21 Putusan Pengadilan Negeri Bandung (Perdata Khusus) No. 256/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg., *PT Asalta Surya Mandiri vs. Mintono dkk*, 21 Mei 2018, hlm. 106.

22 Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang (Perdata Khusus) No. 23/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tpg., *PT JMS Batam vs. Pengurus Komiseriat Federasi Serikat Buruh Kimia, Farmasi, dan Kesehatan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia PT JMS Batam*, 19 November 2014, hlm. 23.

23 Pendekatan holistik terhadap hak asasi manusia merupakan suatu pendekatan dalam memandang hak asasi manusia dengan menggunakan tiga pemahaman, yakni a. universality and inalienability, b.interrelatedness, interdependency, and indivisibility, c. equality of rights. Rujuk dalam Gillian MacNaughton and Diane F. Frey, "Decent Work For All: A Holistic Human Rights Approach", *American University International Review*, Vol. 26:2 (2011), pp. 441-483, hlm. 455, diakses 03 November, 2021. <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1704&context=auilr&httpsredir=1&referer>

24 Gillian MacNaughton and Diane F. Frey. *Ibid*, hlm. 457.

Secara luas dan menyeluruh, sulitnya pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja yang sah dan mendapatkan upah menyebabkan pekerja/buruh akan terus didominasi oleh pengusaha. Tentu sebagai akibat dari gagalnya konstruksi yuridis untuk mewujudkan konsepsi filosofis dari mogok kerja sebagai senjata bagi pekerja/buruh. Lalu hal ini juga berimplikasi terhadap pemenuhan hak pekerja/buruh secara luas dan menyeluruh pula. Pemenuhan hak pekerja/buruh akan terus berada di tataran minimum dan sekedar tidak melanggar hukum. Oleh karena itu, perlu dilakukan rekonstruksi terhadap konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia. Rekonstruksi dimaksudkan agar proses konstruksi yuridis mogok kerja mampu memenuhi hak pekerja/buruh. Rekonstruksi dilakukan terhadap ketentuan terkait syarat gagalnya suatu perundingan dan hak pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja atas upah. Rekonstruksi dilakukan dengan mengembalikan pijakan kedua ketentuan tersebut kepada konsepsi filosofis mogok kerja.

Daya kontrol pengusaha yang besar dalam suatu perundingan menunjukkan pengaturan mogok kerja yang tidak memihak kepada pekerja/buruh. Padahal sebagaimana dalam konsepsi filosofis mogok kerja dihadirkan sebagai penyeimbang atas dominasi pengusaha agar pekerja/buruh dapat menggunakan mogok kerja sebagai alat untuk melawan dominasi pengusaha agar tercipta perlakuan yang adil. Konstruksi yuridis yang ada justru semakin melanggengkan dominasi pengusaha terhadap pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh akan sulit atau bahkan mustahil mendapatkan perlakuan yang adil.

Oleh karena itu, kontrol tersebut harus dibatasi. Pembatasan ini dapat dilakukan dengan melakukan pembaharuan hukum yang memberikan penegasan terkait gagalnya perundingan bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Satu contoh yang dapat dijadikan rujukan adalah pengaturan yang tegas dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana mengharuskan perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh hari) kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Dengan pengaturan demikian, kasus serupa sebagaimana yang terjadi di dalam putusan di atas dapat dihindari. Hal ini dikarenakan dominasi pengusaha di dalam perundingan dapat ditekan melalui ketentuan yang termuat di dalam Pasal 3 UU PPHI di atas.

Hal serupa juga terjadi pada konstruksi yuridis terkait hak pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja atas upah. Padahal hak atas upah merupakan hak fundamental dari pekerja/buruh dan bahkan menjadi alasan mengapa pekerja/buruh menjual tenaganya kepada pengusaha. Menjadi paradoks saat pekerja/buruh melakukan mogok kerja untuk perbaikan kondisi dan syarat kerja lalu kehilangan hak fundamental yang dimilikinya. Padahal, dunia ketenagakerjaan yang begitu kompleks tidak dapat disimplikasi menjadi sebatas persoalan normatif belaka. Misalnya saja pengesahan peraturan perundang-undangan yang berdampak ke kehidupan sosial ekonomi pekerja/buruh. Jika konstruksi yuridis yang telah terbangun terus dilanggengkan, maka pekerja/buruh akan terkerangkeng pada perjuangan pemenuhan hak-hak yang itu-itu saja.

Oleh karena itu, perlu dilakukan pembaharuan hukum dengan melakukan penerobosan terkait mekanisme pengupahan dalam pelaksanaan mogok kerja. Penerobosan dilakukan dengan melebarkan jangkauan dari tuntutan mogok kerja, tidak sebatas tuntutan normatif.

Tuntutan harus dianggap berdasar dan pekerja/buruh tetap berhak atas upah, sepanjang pekerja/buruh melakukan tuntutan terhadap persoalan yang mempengaruhi kehidupan sosial ekonomi dari pekerja/buruh. Misalnya pemogokan pekerja/buruh dalam melakukan penolakan terhadap pengesahan suatu peraturan perundang-undangan yang memperburuk kehidupan sosial ekonominya. Pemogokan yang demikian haruslah dianggap sah dan pekerja/buruh tetap berhak atas upah. Rekonstruksi ketentuan ini sesuai dengan pijakan filosofis dari mogok kerja sebagai alat pekerja/buruh untuk memperjuangkan perlakuan yang adil serta kondisi kerja yang layak. Karena sesungguhnya perlakuan yang tidak adil dan kondisi kerja yang tidak layak, tidak hanya tercipta melalui pelanggaran normatif saja.

4. Kesimpulan

Mogok kerja merupakan instrumen yang dihadirkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam menghadapi dominasi dari pengusaha. Perlakuan yang adil serta kondisi kerja yang layak diandaikan akan tercapai dengan adanya hak bagi pekerja/buruh untuk melakukan pemogokan. Namun konsepsi ideal ini tidak terwujud di dalam konstruksi yuridis mogok kerja di Indonesia. Hal ini disebabkan karena terdapatnya bangunan yuridis yang memberikan daya kontrol yang besar kepada pengusaha di dalam suatu perundingan serta pembatasan pemberian hak atas upah bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja hanya bagi mogok kerja yang mengajukan tuntutan normatif.

Atas dasar ini, diperlukan proses rekontruksi atas bangunan yuridis mogok kerja di Indonesia. Rekontruksi dilakukan dengan memberi batasan waktu bagi pelaksanaan perundingan, hal ini dimaksudkan untuk memberi perlawanan terhadap daya kontrol pengusaha di dalam perundingan. Rekonstruksi berikutnya dilakukan dengan memperluas jangkauan pemberian hak atas upah bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja, tidak hanya sebatas pada tuntutan normatif, namun juga kepada tuntutan yang sifatnya politis sepanjang mempengaruhi kehidupan sosial dan ekonomi dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Hal ini sebagai upaya agar mogok kerja mampu menjadi alat bagi pekerja/buruh untuk memperjuangkan pemenuhan hak-haknya.

Referensi

Buku dan Jurnal

- Bhat, P Ishwara. "Philosophical Research in Law: The Possibilities." *NUJS Law Review* Vol. 10, No, 2 (2017). pp.1-31. Diakses 28 Oktober 2021. http://nujlawreview.org/wp-content/uploads/2017/06/10-2-Dr.-P.-Ishwara-Bhat-%E2%80%93-Philosophical-Research-in-Law_-The-Possibilities.pdf.
- Boog, Alan. "Labour, Love and Futility: Philosophical Perspectives on Labour Law." *International Journal of Comparative Labour Law*. Vol. 33 (1) (2017). pp. 7-37. Diakses 1 November 2021. <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/33.1/IJCL2017002>.
- Cabrelli, David and Rebecca Zahn. "Theories of Domination and Labour Law: An Alternative Conception for Intervention?." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 33 Issue 3 (2017). pp. 339-364. Diakses 29 Oktober 2021. <https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/33.3/IJCL2017015>.
- Caraway, Teri L. "Labour Rights in East Asia: Progress or Regress?." *Journal of East Asian Studies*. Vol. 9. 2 (2009). pp. 153-186. Diakses 31 Oktober 2021. <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-east-asian-studies/article/labor-rights-in-east-asia-progress-or-regress/FB620AA1D37391C6A2A6A5E3635291C2>
- Collins, Hugh, KD Ewing, and Aileen McColgan. *Labour Law*. New York: Cambridge University Press. 2012.
- Dukes, Ruth. "Critical Labour Law: Then and Now." In *Research Handbook on Critical Legal Theory*, eds Emiliios Christodolidis, Ruth Dukes and Marco Goldoni, 345-362. UK: Edward Elgar, 2019. Diakses 2 November 2021. <http://eprints.gla.ac.uk/173656/>.
- Garcia, Leyton and Jorge Andres. "The Right to Strike as a Fundamental Human Right: Recognition and Limitations in International Law." *Revista Chilena de Derecho*. Vol. 44, No. 3 (2017). pp. 781-804. Diakses 3 November 2021. <https://www.redalyc.org/pdf/1770/177054481008.pdf>.
- Gernigon, Bernard, Alberto Odero, and, Horacio Guido. "ILO Principles Concerning the right to Strike." *International Labour Review*. Vol. 137 No. 4 (1998). pg. 1-64. Diakses 30 Oktober 2021. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087987.pdf
- Gourevitch, Alex. "Quitting Work but Not the Job: Liberty and the Right to Strike." *American Political Science Association*. Vol. 14 No. 2 (June 2016). pp. 307-323. Diakses 2 November 2021. DOI: 10.1017/S1537592716000049.
- Hernawan, Ari. "Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja." *Jurnal Mimbar Hukum*. Vol. 24 Nomor 3 (Oktober 2012). hlm. 418-30. Diakses 27 Oktober 2021. <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16119>.
- "Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial." *Jurnal Mimbar Ilmu Hukum*. Edisi Khusus. November (2011). hlm. 89-101. Diakses 27 Oktober 2021. <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16159>.
- MacNaughton, Gillian and Diane F. Frey. "Decent Work For All: A Holistic Human Rights Approach." *American University International Review*. Vol. 26:2 (2011). pp. 441-483. Diakses 03 November 2021. <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1704&context=auilr&httpsredir=1&referer>.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Spector, Horacio. "Philosophical Foundations of Labour Law." *Florida State University Law Review*. Vol. 33 Issue 4 (2006). pp. 1119-1148. Diakses 29 Oktober 2021. <https://ir.law.fsu.edu/lr/vol33/iss4/3>.
- Taekema, Sanne and Wibren van der Burg. "Legal Philosophy as an Enrichment of Doctrinal Research Part I: Introducing Three Philosophical Methods." *Erasmus School of Law*. June 1, 2020. Diakses 28 Oktober 2021. https://repub.eur.nl/pub/123644/Repub_123644.pdf.
- Voght, Jeffrey S. "The Right to Strike and the International Labour Organization (ILO)." *King's Law Journal*. Vol. 27; 1 (2016). pp.110-131. Diakses 02 November 2021. DOI: 10.1080/09615768.2016.1148297.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, 31 Oktober 2003.

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Negeri Bandung. Perdata Khusus. No. 256/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg. *PT Asalta Surya Mandiri vs. Mintono, dkk.* 21 Mei 2018.

Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang. Perdata Khusus. No. 23/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tpg. *PT JMS Batam vs. Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Kimia, Farmasi, dan Kesehatan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia PT JMS Batam*, 19 November 2014.