

PEMOGOKAN DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

Makalah ini Diajukan untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Hubungan Industrial

Dosen Pembimbing :Drs. Heru Susilo, M.A.



Oleh :

Kelompok 3

Ariesta Carmelita	(125030200111004)
Agnes Saragih	(125030207111004)
Aulia Yunita R.	(125030200111184)
Novita	(125030200111177)
Cynthia Rahmidita Paramita	(105030203111029)

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2014

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industrialisasi dewasa ini telah mengakibatkan timbulnya revolusi sosial ekonomi. Di satu pihak perkembangan industrialisasi menimbulkan kemajuan ekonomi yang luar biasa, namun di lain pihak menimbulkan berbagai masalah baik di bidang sosial. Persaingan antar pengusaha untuk mendapatkan keuntungan yang besar telah menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha untuk menekan buruh. Sebaliknya buruh sebagai pihak yang menggantungkan hidup pada upah berusaha untuk mendapatkan upah yang tinggi untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan baik bagi diri si buruh sendiri, maupun bagi keluarganya. Permasalahan klasik, bahwa diantara dua pihak, pengusaha dan buruh, sejak awal memang terdapat perbedaan kepentingan yang sangat berbeda. Di pihak pengusaha yang ingin mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, namun dilain pihak buruh juga mempunyai tuntutan yaitu kesejahteraan. . Perbedaan kepentingan ini sangat berpotensi menjadi pemicu terjadinya perselisihan kepentingan yang kadang-kadang terpaksa harus dituntut melalui pemogokan atau mogok kerja. Pemogokan dilakukan oleh pekerja untuk memperjuangkan tuntutannya kepada pengusaha. Pemogokan tidak hanya terjadi antara pekerja dan pengusaha, namun pemogokan pun bisa terjadi antara rakyat yang menuntut suatu keadilan terhadap pemerintah. Pemogokan menjadi suatu masalah sosial karena pemogokan itu sendiri diawali oleh sebuah masalah yaitu perbedaan kepentingan dari dua pihak ataupun lebih, selain itu dengan adanya pemogokan tidak hanya berimbas pada pihak buruh dan pengusaha saja, namun masyarakat luas juga ikut merasakan dampak dari suatu pemogokan.

1.2 Tujuan

1. Untuk menjelaskan ketentuan khusus dalam pemogokan dan penutupan perusahaan yang harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja
2. Untuk menjelaskan upaya pencegahan dalam pemogokan dan penutupan perusahaan yang harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengertian dan Tempat Pengaturan Mogok Kerja

Mogok kerja menurut Pasal 1 ayat (23) UU Ketenagakerjaan didefinisikan 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, definisi tersebut dilengkapi Pasal 137 dalam undang –undang yang sama, yang menyebutkan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja /serikat buruh yang harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat kegagalan perundingan. Pengaturan mengenai mogok kerja dapat dijumpai pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.232/ MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Tidak Sah.

2.2 Unsur-Unsur Mogok Kerja

Berdasarkan definisi Pasal 1 butir 23 UU Ketenagakerjaan yang dikaitkan dengan Pasal 137, undang –undang tersebut terdapat lima unsur yang harus dipenuhi untuk dikatakan sebagai mogok kerja.

1. Tindakan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sebuah tindakan baru dikatakan sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja dan/atau serikat pekerja. Jika dilakukan oleh bukan pekerja atau serikat pekerja walaupun dilakukan untuk memperbaiki ketentuan dalam UU Ketenakerjaan atau kondisi ketenagakerjaan tidak dapat dikatakan mogok kerja.

Ketentuan bahwa mogok kerja hanya dapat dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja tersebut dapat menimbulkan permasalahan dalam hal terdapat dukungan atau terdapat pihak alain selain pekerja atau serikat pekerja. Untuk meningkatkan posisi tawar pekerja pekerja diharuskan untuj menajlin aliansi dengan pekerja lainnya tau kekuatan diluat pekerja.

Dengan adanya intervensi dari pihak luar ma mogok kerja dapt dipatahkan dengan alasan tidak murni dilakukan oleh serikat pekerja atau pekerja. Pdahal dalam praktek. Tidak jarang mogok kerja ditunggangi kepentingan lain. Jika hal seperti itu terjadi maka tidak adil jika pekerja yang mogok dan murni intin meperjuangkan hak dan kepentinganya, harus menerima imbasnya.

2. Direncanakan dan Dilaksanakan Secara Bersama-Sama

Maksud “bersama-sama” adalah pemogokan melibatkan lebih dari satu pekerja. Jika hanya satu pekerja maka dikatakan bukan mogok. Sebaliknya jika dilakukan lebih dari satu pekerja maka dapat disebut mogok, walaupun hanya dua orang dari seratus pekerja. Ini artinya, jika hanya seorang pekerja saja yang melakukan mogok kerja maka tidak akan memperoleh perlindungan hukum, padahal secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan dikatakan mogok adalah hak setiap pekerja bukan hanya hak sekelompok pekerja.

3. Untuk Menghentikan atau Menghambat Pekerjaan

Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa pengusaha mendengar dan menerima tuntutan pekerja/serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat pengusaha merasakan akibat proses produksi yang berhenti atau melambat. Pengertian mengenai mogok tidak hanya sebagai alat penyeimbang hubungan industrial, tetapi sebagai upaya pekerja/serikat pekerja untuk melindungi hak dan kepentingan dasarnya.

4. Mogok Dilaksanakan Secara Sah, Tertib dan Damai

Ketentuan ini mengarisbawahi bahwa setiap pemogokan yang terjadi harus dilakukan secara sah, tertib dan damai. Maksud “secara sah” adalah mogok kerja harus mengikuti ketentuan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Apabila semua prosedur dalam pasal tersebut terpenuhi maka pemogokan dianggap sah. Dalam hal tidak terpenuhi prosedur administratif tersebut maka pemogokan dianggap tidak sah.

Maksud “secara tertib dan damai” adalah pemogokan tidak boleh menempuh cara-cara tidak tertib dan tidak damai. Dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya tidak dijelaskan lebih lanjut apa yang terjadi jika pemogokan dilakukan dengan tidak tertib dan damai. Dalam prakteknya pekerja/serikat pekerja yang melakukan mogok harus berhadapan dengan pihak kepolisian. Tindakan mogok tersebut dianggap mengganggu stabilitas sehingga perlu dilakukan pengamanan.

Mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai tidak dapat dihalang-halangi oleh siapapun. Pasal 143 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/pengurus serikat pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai. Pasal 141 UU Ketenagakerjaan menegaskan hal tersebut dengan mengatakan bahwa pengusaha dilarang mengganti pekerja yang mogok kerja secara sah, tertib dan damai dengan pekerja lain dari luar perusahaan. Pengusaha dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja yang mogok sesudah dan selama

melakukan mogok kerja. Pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tetap mendapatkan upah.

5. Mogok Kerja sebagai Akibat Gagalnya Perundingan

Ketentuan ini menekankan bahwa mogok kerja dapat dilakukan sebagai akibat dua situasi, yaitu :

- Apabila telah dilakukan upaya-upaya perundingan lebih dahulu namun gagal menjadi kesepakatan; atau
- Apabila pihak pengusaha menolak diajak berunding.

Jadi jika belum ada perundingan atau belum pernah mengajak pengusaha melakukan perundingan, maka tidak boleh ada pemogokan. Serikat pekerja atau buruh yang akan mogok harus berunding dahulu dan baru boleh menjalankan pemogokan apabila perundingan gagal atau pengusaha menolak diajak berunding walaupun pekerja/serikat pekerja telah memintanya 2 kali berturut-turut.

Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, hanya apabila kedua hal tersebut terpenuhi maka pekerja baru boleh merencanakan dan mengadakan pemogokan. Setelah itu pekerja/serikat pekerja harus melalui prosedur untuk menjadikan mogok tersebut sah. Prosedur tersebut diatur pada Pasal 140 UU Ketenagakerjaan.

2.3 Syarat-Syarat Sah Mogok Kerja

Mogok kerja dinyatakan sah berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Peraturan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

1. Akibat gagalnya perundingan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha
2. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja /serikat pekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia tetap sah selama tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain(dilakukan saat tidak dalam tugas).
3. Pemberitahuan secara tertulis yang disampaikan oleh pekerja/serikat pekerja kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
4. Pemberitahuan dilakukan minimal 7 hari sebelum dilakukan pemogokan
5. Isi pemberitahuan sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.4 Prosedur Mogok Kerja

Prosedur mogok kerja berdasarkan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
2. Pemberitahuan 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 sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
3. Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.
4. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
5. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
6. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
7. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

2.5 Mogok Kerja yang Tidak Sah

Mogok kerja merupakan hak bagi pekerja atau serikat pekerja sehingga mendapat perlindungan melalui ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana. Dalam mogok kerja yang mendapatkan perlindungan adalah mogok kerja yang sah. Jika mogok yang

dilakukan oleh pekerja/buruh maka tidak ada perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja atau serikat pekerja. Mogok kerja yang tidak sah disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah. Kualifikasi mogok kerja yang tidak sah adalah sebagai berikut :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab 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 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- e. Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas.

2.6 Akibat Mogok Kerja

Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja memiliki akibat yang diatur dalam UU ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana. Mogok kerja yang dilakukan secara sah berdasarkan Pasal 143 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan berakibat sebagai berikut :

1. Tidak dapat dihalang-halangi untuk menggunakan hak mogok kerja
2. Dilarang dilakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja
3. Dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan
4. Dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
5. Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.
6. Mogok kerja yang tidak sah, diatur dalam KEPMEN. No.232 tahun 2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah. Dalam ketentuan tersebut akibat mogok kerja yang tidak sah adalah sebagai berikut :

1. Mogok kerja yang tidak memenuhi persyaratan mogok kerja sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan maka dianggap sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis terhadap pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud maka dianggap mengundurkan diri.
2. Mogok kerja yang dilakukan Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mangkir. Dalam hal mogok kerja yang dilakukan tersebut mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.
3. Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, dengan cara melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; dan bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
4. Pengusaha dapat menghalang-halangi untuk menggunakan hak mogok kerja
5. Dapat dilakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja
6. Dapat mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan
7. Dapat memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
8. Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan upah.

2.7 Penyebab Terjadinya Pemogokan

Pemogokan atau mogok kerja adalah merupakan salah satu persoalan yang dapat meresahkan dunia usaha dan mengganggu hubungan kerja, keharmonisan dalam hubungan industrial serta keharmonisan kehidupan sosial masyarakat karena melibatkan banyak pihak yang terkait. Di lain pihak bagi pekerja yang melakukan pemogokan kadang-kadang hanya merupakan keterpaksaan sebagai akibat buntunya pembicaraan atau tidak adanya komunikasi yang baik

antara management dengan para pekerja/buruh, pada akhirnya mereka menempuh jalan mogok kerja demi menunjukkan integritas hak mereka dalam perundingan. Adanya kebuntuan atau mis-komunikasi, seakan tidak ada lagi jalan lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan mereka (para) pekerja/buruh.

Terkait dengan itu, seperti apa yang disampaikan oleh Drs. Soewartobahwa faktor dominan yang menjadi pemicu dan pendorong terjadinya pemogokan adalah kurang intensif dan kurang efektifnya komunikasi antara pekerja/buruh termasuk organisasinya dengan management (pengusaha). Disamping itu juga dikemukakan, bahwa ditemui beberapa faktor objektif, baik dari kalangan pekerja/buruh maupun management yang juga ikut mempengaruhi timbulnya kasus pemogokan atau mogok kerja. Lantas, bagaimana menghindari agar tidak terjadi mogok kerja, ataupun kalau harus terjadi tanpa melanggar aturan dan ketentuan. Terkait dengan itu, perlu difahami arti mogok kerja dalam perspektif Undang-Undang.

Menurut Pasal 137 Pasal 143 UUK, bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja / buruh dan serikat pekerja/serikat buruh (trade union). Oleh karena itu, dalam melaksanakan hak dasar tersebut, siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh untuk menggunakan hak mogok kerja sepanjang dilakukan secara sah, tertib dan damai. Demikian juga, siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan ketentuan, asalkan mogok kerja tersebut dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Penjelasan Pasal 137 UU No. 13/2003 disebutkan, bahwa yang dimaksud dengan gagalnya perundingan yang menjadi alasan mogok kerja adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena :

- pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh (trade union) atau pekerja / buruh telah 2 (dua) kali meminta secara tertulis kepada pengusaha untuk berunding dalam tenggang waktu 14 (empatbelas) hari kerja; atau
- pengusaha mau melakukan perundingan, akan tetapi- perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu (deadlocked) sebagai yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.

Dengan demikian, penyebab terjadinya mogok kerja, selain tidak adanya kehendak salah satu pihak untuk melakukan komunikasi dengan baik, juga dapat terjadi karena kebuntuan komunikasi atau tidak adanya kesepakatan (deadlocked) dalam pembicaraan sesuai dengan tuntutan (penawaran) masing-masing.

Pernyataan “mengalami jalan buntu atau deadlocked” ini sering digunakan oleh pekerja atau serikat pekerja untuk memaksakan kehendak guna memenuhi tuntutan mereka. Dan apabila tidak dipenuhi tuntutan yang deadlocked tersebut, maka pekerja akan beraksi. Oleh karena itu kalimat ”gagalnya perundingan” harus diterjemahkan tidak hanya karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan, akan tetapi juga pengusaha telah melakukan perundingan akan tetapi setelah ditangani oleh petugas dari instansi ketenagakerjaan belum tercapai tuntutan dari pihak pekerja.

2.8 Tuntutan dalam Mogok Kerja

Pemogokan atau mogok kerja sebagai alat (sarana) untuk mencapai tujuan pada awalnya muncul karena adanya tuntutan-tuntutan pekerja/buruh. Jika tuntutan-tuntutan tersebut dikaitkan dengan norma-norma hukum, maka dapat dibedakan menjadi tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif.

Tuntutan normatif adalah tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan sebagai akibat pihak pengusaha (majikan) tidak memenuhi kewajiban yang diletakkan oleh peraturan perundang-undangan, misalnya tuntutan perbaikan struktur dan skala upah, tuntutan pembayaran THR dan sebagainya.

Dalam banyak kasus, tuntutan normatif yang paling menonjol adalah masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), keikutsertaan dalam program jamsostek, tuntutan hak cuti, hak atas upah kerja lembur, pembentukan serikat pekerja (trade union) dan pelaksanaan UMR (sekarang UMP atau UMK/K). Kesemuanya itu merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dilaksanakan secara konsekwen oleh management. Apabila pengawasan ketenagakerjaan berjalan baik, semestinya hak-hak normatif tidak perlu dituntut melalui mogok kerja, karena itu semua merupakan bagian dari penegakan hukum (law emporcement). Namun menurut Drs. Suwanto dengan terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh ikut mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan .

Sebaliknya, tuntutan tidak normatif adalah tuntutan yang tidak didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, misalnya pemberian bonus tahunan bagi pekerja back office, tuntutan pemberian kesejahteraan lebih baik kepada pekerja dan keluarganya.

Selain dapat dilihat dari segi normatif atau tidak normatif, tuntutan pekerja/buruh dalam melakukan pemogokan / mogok kerja pekerja/buruh dapat dilihat dari segi lain, yakni mogok kerja bertendensi ekonomi, dan mogok kerja yang bertendensi non-ekonomi.

Mogok kerja yang bertendensi ekonomi, apabila pemogokan dilakukan oleh pekerja/buruh yang didasarkan pada tuntutan yang bernilai uang, misalnya tuntutan kenaikan upah, tuntutan pemberian uang makan dan transport, atautah tuntutan yang berkenaan dengan pemberian fasilitas perumahan atau tempat tinggal di siteplan (semacam mess). Sebaliknya, mogok kerja yang bertendensi non-ekonomi, apabila pemogokan dilakukan oleh pekerja/buruh tidak berdasarkan pada tuntutan yang bernilai uang, seperti misalnya tuntutan untuk perbaikan tingkat kesejahteraan dan restrukturisasi jabatan-jabatan dalam perusahaan, atau tuntutan untuk meminta penggantian pimpinan perusahaan atau pimpinan unit kerja yang melakukan tindakan sewenang-wenang.

Dalam hal pekerja / buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, maka pekerja/buruh berhak mendapatkan upah . Dengan kata lain, apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja secara sah yang bukan merupakan tuntutan normatif, pada prinsipnya pekerja tidak berhak atas upah (no work no pay) , kecuali management dapat memberi toleransi upah tetap dibayar.

2.9 Solusi yang Tepat untuk Mengatasi Masalah Pemogokan

Upaya penyelesaian mogok kerja kadang-kadang merupakan suatu seni tersendiri. Terkadang antara mogok kerja yang satu dengan mogok kerja lainnya berbeda teknik dan cara penanganan serta penyelesaiannya. Walaupun demikian dalam peraturan perundang-undangan diatur norma secara umum antara lain, bahwa sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan (melakukan mediasi) dan merundingkan dengan para pihak yang berselisih (pihak / kelompok yang mogok kerja dengan management). Dalam hal perundingan (mediasi) tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama (PB) yang ditanda-tangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang ketenagakerjaan sebagai saksi.

Dalam hal perundingan (mediasi) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang, yakni pengadilan hubungan industrial (PHI) atau arbitrase -dalam hal menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar trade union. Sedangkan terkait dengan gagalnya perundingan yang tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan (antara pengusaha dengan trade union atau penanggung-jawab mogok kerja) tersebut, mogok kerja

dapat diteruskan (tidak bekerja) atau dihentikan untuk sementara (kembali bekerja / masuk kerja sementara waktu) atau dihentikan sama sekali (dimana pekerja kembali masuk kerja seperti biasa).

Untuk mencegah timbulnya suatu mogok kerja maka perlu dilakukan hal berikut ini:

1. Membentuk suatu sistem informasi yang terstruktur, agar tidak terjadi kesalahan dalam komunikasi. Misalnya, dengan membuat papan pengumuman atau pengumuman melalui loudspeaker.
2. Buat komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan menjadi lancar dan harmonis, misalnya dengan membuat rapat rutin, karena dengan komunikasi yang dua arah dan intens akan mengurangi masalah di lapangan.

2.10 Penutupan Perusahaan (Lock Out)

Tindakan penutupan perusahaan (Lock Out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya suatu perundingan. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (Lock Out) sebagai tindakan balasan terhadap suatu pemogokan yang menuntut hak-hak normatif (kewajiban sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan) lihat Pasal 146 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan penutupan perusahaan juga tidak diperbolehkan khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum serta tempat-tempat yang dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia. Berikut ini tata cara penutupan perusahaan:

- Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja dan/atau SP/SB, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya tujuh hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan
- Pemberitahuan secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - Waktu dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan,
 - Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan, dan
 - Tanda tangan pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
- Pemberitahuan secara tertulis tidak diperlukan jika pekerja atau SP/SB melanggar prosedur mogok kerja; atau pekerja atau SP/SB melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku

UU memerintahkan instansi pemerintah yang bertanggung jawab membantu kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan dan jika kedua belah pihak yang bersangkutan tidak mencapai kesepakatan maka tindakan penutupan perusahaan dapat dilakukan. Hal ini berarti pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan secara diam-diam, tetapi harus membicarakan lebih lanjut dengan serikat pekerja yang ada di lingkungannya melalui forum perundingan.

Pasal 148

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat
 - a. waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Implikasi atau dampak dari penutupan perusahaan (Lock Out) yang berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal sering di hadapai oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam menghadapi situasi ini tentu saja harus mempersiapkan diri dengan baik, sehingga PHK massal tersebut dapat di hindari. Beberapa persiapan yang harus dilakukan oleh Serikat Pekerja/Buruh dalam menghadapi Penutupan Perusahaan (Lock Out) diantaranya:

- Diskusi mengenai tuntutan Serikat Pekerja/Buruh , alasan dan sebab-sebab Penutupan Perusahaan
Pendiskusian mengenai tuntutan serikat Pekerja/Buruh menjadi materi pokok persiapan menghadapi Penutupan Perusahaan (Lock Out). Apa yang menjadi tuntutan pokok ataupun tuntutan tambahan dari para anggota. Hal ini sangatlah penting untuk dipahami sehingga tim perunding/perwakilan serikat dapat menentukan hal-hal yang diinginkan, pun ketika tim perunding harus dihadapkan pada suatu hal-hal yang haru diberikan sebagai konsesi. Materi yang perlu didiskusikan lainnya adalah alasan atau sebab-sebab

Penutupan perusahaan, pendiskusian yang tuntas terhadap hal ini dapat mencegah terjadinya PHK massal dan atau situasi yang tidak diinginkan lainnya.

- Proses Perundingan

Dalam proses perundingan wakil dari Serikat Pekerja/Buruh harus memahami betul materi yang akan dirundingkan baik dari sisi hukum/aturan dan atau pelaksanaannya. Wakil tim perunding juga harus memahami kekurangan/keterbatasannya dalam berunding sehingga dapat saling melengkapi kekurangan tim perunding lainnya.

Dalam perundingan juga Serikat Pekerja/Buruh tidak terpaku pada gaya berunding yang baku di mana ia dapatkan melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Serikat Pekerja/Buruh. Tim perunding dapat berinovasi dalam melakukan perundingan tergantung situasi forum dan insting wakil-wakil dalam perundingan.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Pemogokan adalah tindakan yang dilakukan pihak pekerja atau buruh terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha utk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya. Tindakannya dapat berupa: tidak melakukan pekerjaan sebagian atau seluruhnya, berhenti melakukan pekerjaan dengan mogok duduk; memperlambat pekerjaan secara massal, dan lain-lain. Faktor utama yang menyebabkan adanya pemogokan yaitu tidak terpenuhinya standar kesejahteraan yang sesuai dengan tuntutan pekerja dan jalan buntu yang dialami dalam perundingan antara kedua belah pihak. Tuntutan dalam mogok kerja dapat dilihat dari norma- norma hukum yaitu menjadi tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif. Selain itu juga terdapat tuntutan ekonomi dan non-ekonomi. Dampak dari suatu pemogokan yaitu kerugian materiil perusahaan yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi, produktivitas pekerja menurun, pemogokan yang tidak sesuai dengan prosedur dan berkepanjangan berdampak pada ketidakstabilan sosial, ekonomi dan politik.

Beberapa solusi untuk menyelesaikan masalah pemogokan yaitu dengan memenuhi tuntutan pekerja yang diajukan dan disuarakan saat melakukan pemogokan, selain itu mediasi juga salah satu cara menyelesaikan permasalahan, yaitu dengan mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yaitu pekerja/ buruh dan manajemen perusahaan/ pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Aloysius, Uwiyono, S.H. M.H. 2001. *Hak Mogok Di Indonesia*. Jakarta :UI Press.

Kasim, Umar. 2011. *Pemogokan dan penutupan perusahaan dalam* http://www.indolawcenter.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3895%3Amogok-kerja-dan-penutupan-perusahaan-4-tuntutan-dalam-aksi-mogok-kerja&catid=170%3Ahukum-perburuhan&Itemid=237 diakses tanggal 09 juli 2011 pukul 19:17 WIB.

Soerjono, Soekanto.2009.*Sosiologi Suatu Pengantar*.Jakarta:Rajawali Pers.

Hernawan, Ari. 2011 mengenai “*Pengaturan dan Implementasi Mogok Kerja Di Indonesia*”, Disertasi, Fakultas Hukum UGM.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Nomor Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok yang Tidak Sah.

<http://spptcaviasi.blogspot.com/2013/05/kekuatan-utama-buruh-adalah-mogok-kerja.html> diakses pada tanggal 4 Desember 2013 jam 18.30 WIB.

<http://www.koran-sindo.com/node/326614> tentang mogok tanding dari sriwijaya fc diakses pada tanggal 4 desember jam 18.30 WIB.

<http://www.bisnis-jabar.com/index.php/berita/liga-indonesia-gaji-ditahan-pemain-psps-mogok-tanding> diakses pada tanggal 4 desember jam 18.45 WIB.

<http://anggisitorus.blogspot.com/2013/01/penutupan-perusahaan-lock-out.html>