

Ketidakadilan Prosedur Hak Mogok Kerja Dalam Politik Hukum Perburuhan Indonesia

Opniel Harsana B. Pongkapadang ^{1✉}

Praktisi Hukum, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ketidakadilan prosedur hak mogok kerja dalam Pasal 140 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif yang dimana datanya bersumber dari data sekunder yang ditemukan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dan studi kepustakaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dimaksud adalah bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakadilan prosedur hak mogok kerja dalam Pasal 140 Undang-Undang Ketenagakerjaan perlu memperhatikan syarat sahnya untuk melakukan mogok kerja sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi syarat yang termuat di aturan terlalu banyak dan membatasi para pekerja melakukan mogok kerja. Dalam hal ini di perlukan suatu regulasi hukum yang baru agar prosedur melakukan mogok kerja dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pekerja.

Kata Kunci: Ketidakadilan; Hak Mogok Kerja; Hukum Perburuhan.

Copyright (c) 2023 **Opniel Harsana B. Pongkapadang**

Lisensi CC BY-4.0



✉ Corresponding author :

Email Address : Onlharsana@gmail.com

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari asasi Warga Negara. Dalam konstitusi UUD NKRI 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Lebih lanjut pada Pasal 28 D Ayat (2) UUD NKRI 1945 di sebutkan pula : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, (Adrian Sutedi, 2009). Indonesia juga sudah meratifikasi Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial Budaya pada tanggal 16 Desember 1966 dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Dengan diratifikasinya Konvenan ini maka Indonesia juga mengakui hak atas pekerjaan dan mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.

Perkembangan industrialisasi dewasa ini telah mengakibatkan timbulnya revolusi sosial ekonomi. Hal ini ditandai dengan adanya politik hukum ketenagakerjaan yang dianut oleh pemerintah yang pro investasi sehingga pada akhirnya pada tanggal 14 Januari 2006 diberlakukan secara efektif melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, atau persis sejak 2 (dua) tahun diundangkannya undang-undang tersebut. Perselisihan hubungan industrial dan sistem penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesiapun telah memasuki babak baru, (Surya T. Tjandra dan Jafar Suryamenggolo, 2006).

Di satu pihak perkembangan industrialisasi menimbulkan kemajuan ekonomi yang luar biasa, namun di lain pihak menimbulkan berbagai kesenjangan hak di bidang sosial. Seperti halnya persoalan pemenuhan hak pekerja oleh pengusaha yang dapat menimbulkan perbedaan kepentingan, sehingga sangat berpotensi menjadi pemicu terjadinya perselisihan industrial, yang kadang-kadang terpaksa harus dituntut melalui pemogokan atau mogok kerja.

Pemogokan dilakukan oleh pekerja untuk memperjuangkan tuntutan mereka kepada pengusaha. Dalam Pasal 1 Ayat (23) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan : Mogok kerja adalah sebagai tindakan pekerja ataupun buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja atau serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Selanjutnya prosedur mogok kerja yang sudah ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat berat dan membatasi ruang gerak pekerja untuk mogok. Akibatnya, hak mogok menjadi sulit dilaksanakan secara sah, padahal mogok adalah hak dasar bagi pekerja maupun serikat pekerja.

Berangkat dari uraian tersebut, penulis menganggap dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebaiknya menjawab ketidakadilan prosedur dalam hak mogok. Olehnya, menjadi rumusan masalah dalam artikel ini adalah: Bagaimanakah ketidakadilan prosedur hak mogok kerja dalam Pasal 140 tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

METODOLOGI

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif yang dimana datanya bersumber dari data sekunder yang ditemukan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dan studi kepustakaan. Data sekunder yang dimaksud adalah bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komisi Kebebasan Berserikat telah menyatakan bahwa aksi mogok merupakan sebuah hak dan telah menetapkan prinsip-prinsip dasar yang mendasari hak ini, di mana diperoleh semua hak lain pada tingkat tertentu, dan yang mengakui bahwa hak mogok adalah salah satu sarana prinsip di mana para pekerja dan serikat buruh mereka dapat mempromosikan dan membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka secara sah, (Organisasi Perburuhan Internasional, 2012).

Berdasarkan definisi Pasal 1 butir 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikaitkan dengan Pasal 137 ditegaskan bahwa : Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja ataupun buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Menurut ketentuan Undang-Undang 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.

Isi pemberitahuan sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhir 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 penanggungjawab mogok kerja.

Perusahaan wajib memberikan tanda terima mogok kerja juga dapat menyelesaikan permasalahan pemogokan dalam Pasal 141 Ayat (1) dan Pasal 141 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

1. Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
2. 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.

Dalam Pasal 143 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Ketentuan yang menyebutkan pemberitahuan mogok harus mencantumkan tanda tangan penanggung jawab pemogokan memungkinkan pengusaha melakukan intervensi atau pendekatan secara pribadi dengan penanggung jawab pemogokan (Serikat Pekerja) yang akhirnya dapat melemahkan rencana mogok kerja.

Dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan mogok kerja tersebut tidak sah. Prosedur mogok kerja yang sudah ada dalam Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut sangat berat dan membatasi ruang gerak pekerja untuk mogok. Akibatnya, hak mogok menjadi sulit dilaksanakan secara sah, padahal mogok adalah hak dasar pekerja /serikat pekerja. Sulit ditemukan yang bersedia mengirimkan surat tanda terima surat permohonan mogok kerja. Demikian juga surat pemberitahuan mogok harus mencantumkan kapan mogok akan diawali dan diakhiri (harus tercantum hari, tanggal, dan jam pemogokan) sulit dipenuhi karena pekerja yang mogok sulit memastikan kapan mogok akan berakhir.

Lokasi mogok kerja biasanya sudah ditetapkan, umumnya di lingkungan perusahaan, tetapi realitanya sering bergeser dari rencana semula menjadi di luar lingkungan perusahaan. Sulit membatasi ruang gerak hanya dalam lingkungan perusahaan. Dalam praktek sulit ditemukan mogok kerja yang sah. Prosedur atau tata cara mogok kerja, kewajiban yang harus dipenuhi pekerja yang akan dan sedang mogok kerja, sulit dipenuhi karena secara yuridis tidak ada suatu keadilan yang tepat untuk melakukan mogok kerja, di samping itu masih ada pencitraan buruk aksi pekerja seperti mogok kerja, identik dengan organisasi tertentu yang terlarang di Indonesia.

SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ketidakadilan prosedur hak mogok kerja dalam Pasal 140 tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu memperhatikan syarat sahnya untuk melakukan mogok kerja sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi syarat yang termuat di aturan terlalu banyak dan membatasi para pekerja melakukan mogok kerja. Dalam hal ini diperlukan suatu regulasi hukum yang baru agar prosedur melakukan mogok kerja dapat memenuhi rasa keadilan bagi para pekerja.

Referensi:

- Adrian Sutedi. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Andi Fariana. (2012). *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Juanda Pangaribuan. (2005). *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.

- Organisasi Perburuhan Internasional. (2012). *Hak Mogok Kerja*. Jakarta: Publikasi International Labour Office.
- Surya T. Tjandra dan Jafar Suryamenggolo. (2006). *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Trade Union Centre.