




HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN XI)



# MOGOK KERJA DAN LOCK-OUT

# Definisi

- “Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”

(Ps.1 angka 23 UU 13/2003)

- 
- Sebuah tindakan dapat disebut sebagai mogok kerja apabila dilakukan oleh pekerja.
  - Mogok kerja tidak bisa dilakukan oleh ibu rumah tangga atau mahasiswa, hanya bisa dilakukan oleh pekerja.
  - Mogok kerja harus direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama, dilakukan oleh lebih dari 1 pekerja.


- 
- 
- Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan/ majikan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerjadan/atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.


# Peraturan

- Permasalahan mogok kerja memang sangat kompleks, untuk masalah mogok kerja ini diatur khusus pada pasal 137 sampai pasal 145 dalam Undang-Undang no. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Lebih lanjut mengenai peraturan pelaksanaan mogok kerja diatur oleh Kepmenakertrans No.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

# Apa saja yang menjadi syarat sah mogok kerja?

- Dalam pasal 137 UU No. 13/2003 disebutkan bahwa “mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”

- 
- “Sah” disini artinya adalah mengikuti procedural yang diatur oleh Undang-Undang.
  - “Tertib dan damai” disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat.



- 
- “Akibat gagal perundingan” disini artinya adalah: Upaya perundingan yang dilakukan menemui jalan buntu dan gagal mencapai kesepakatan atau Perusahaan menolak untuk melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 kali dalam tenggang waktu 14 hari.



# Tata Cara Mogok Kerja



- Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang 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.  
( Ps.139 UU No.13/2003 )



- Syarat administratif yang harus dipenuhi agar mogok kerja dikatakan sah adalah :  
(Ps.140 UU No.13/2003)
  - 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.

- 
- 
- 1) Pemberitahuan tersebut 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.

- Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset 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.

- SE Menakertrans 368 Th.2002 tentang Prosedur Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (Lock-Out) juga mengatur mengenai surat pemberitahuan sebelum mogok kerja, sebagai berikut:
  1. Dalam hal pekerja/buruh hendak melakukan mogok kerja atau pengusaha hendak mengadakan penutupan perusahaan (lock-out), maka maksud tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D).

- 
- 
2. Dalam surat tersebut harus menerangkan dengan disertai bukti-bukti bahwa:
    - a. telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan dengan pihak lainnya yang diketuai atau diperantarai oleh pegawai perantara atau;
    - b. pihak lainnya menolak untuk mengadakan perundingan atau;
    - c. pihak yang hendak melakukan tindakan telah 2 (dua) kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang diperselisihkan;

- 
- 
3. Surat pemberitahuan rencana pemogokan pekerja dimaksud harus memuat:
    - a. nama dan alamat penanggung jawab pemogokan;
    - b. jumlah pekerja yang akan melakukan pemogokan;
    - c. hal yang diperselisihkan dan tuntutan;
    - d. hari, tanggal, jam dan lamanya pemogokan.

# Mogok Kerja Tidak Sah

- Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

Pasal 3 KEP. 232/MEN/2003

- a. bukan 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 No.13 /2003 tentang Ketenagakerjaan.



- 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 mogok kerja yang tidak sah.

( Pasal 5 KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah )

## Pasal 142 UU No.13/2003

- 1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- 2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah tersebut akan diatur dengan Keputusan Menteri.

# Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah

## Pasal 6 KEP. 232/MEN/2003

- 1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir;
- 2) 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;
- 3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

## Pasal 7 KEP. 232/MEN/2003

- 1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- 2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

# Upaya Sebelum dan Selama Pemogokan

- Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja wajib memberikan tanda terima.
- Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

- Jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan pegawai yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan sebagai saksi.
- Dan jika dalam perundingan tersebut 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.

# Larangan

- Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :
  - a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
  - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.




# Hak Pekerja

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

# Penutupan Perusahaan (Lock-Out)

- Penutupan perusahaan (lock-out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.


- Penutupan perusahaan (lock-out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock-out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- Tindakan penutupan perusahaan (lock-out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

- 
- Penutupan perusahaan (lock-out) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

- 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.
- Pemberitahuan 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).
- Pemberitahuan ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

- Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock-out) harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock-out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock-out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

- Dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock-out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock-out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

- 
- Pemberitahuan tidak diperlukan apabila :
    - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja;
    - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.





# Referensi

- UU No.13 Th.2003 tentang Ketenakerjaan
- KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah