

Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan *

(Strike, Slow Down And Lock-Out)

Oleh : Umar Kasim

PENDAHULUAN

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, maupun di bidang ekonomi itu sendiri. 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 keluarganya¹.

Permasalahan klasik, bahwa diantara dua pihak, pengusaha dan buruh, sejak awal memang terdapat perbedaan kepentingan yang sangat berbeda. Di satu pihak pengusaha berupaya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang kadang-kadang dilakukan dengan berbagai macam cara, sampai-

sampai melakukan "penindasan" tanpa memperdulikan norma, etika dan peraturan perundang-undangan, bahkan rasa kemanusiaan, di lain pihak buruh mempunyai kepentingan untuk berjuang mendapatkan upah dan kesejahteraan yang setinggi-tingginya, juga dengan berbagai macam cara dan dalih, jika perlu dengan hasil dan tingkat produktivitas yang serendah-rendahnya. Perbedaan kepentingan ini sangat berpotensi menjadi pemicu terjadinya perselisihan kepentingan (*conflict of interest, belangengeschil*) yang kadang-kadang terpaksa harus dituntut melalui pemogokan atau mogok kerja.

Di samping itu, persoalan sering dipertajam oleh adanya perbedaan pandangan, bahwa buruh adalah merupakan bagian dari alat produksi, dan pengusaha sebagai pemilik modal dan alat produksi berada di posisi penentu (*decision maker*), demikian itu, pengusaha beranggapan : bebas untuk menentukan besar-kecilnya upah, dan itu merupakan hak prerogatifnya.

¹ Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H. M.H., *Hak Mogok Di Indonesia*, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana, Jakarta 2001, hal. 27.

Sebaliknya pihak buruh sering berpandangan bahwa (para) buruh adalah merupakan mitra kerja dan bagian yang paling esensial dalam proses produksi, sebab buruhlah yang menjalankan dan melakukan sebagian besar aktivitas proses produksi tersebut. Oleh karenanya para buruh (pekerja) merasa bahwa mereka wajar jika dapat memperoleh bagian yang layak dari hasil proses produksi tersebut.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas, tidak pernah selesai dan berujung pangkal dan merupakan "lagu lama" yang masih sering didengung-dengungkan oleh masing-masing pihak, walau peraturan perundang-undangan dan sistem hukum kita telah mengatur secara baik dan komprehensif. Terlebih saat ini, semakin *santer* didengung-dengungkan yang mengumandangkan prinsip *good corporate governance* menyampai-kan pesan-pesan *transparency*, *fairness*, *accountability* dan *responsibility*, sehingga buruh semakin bersemangat untuk menuntut adanya keterbukaan (para) pengusaha dalam mengelola perusahaan (*transparency*), dan meminta membagi secara adil hasil usaha di mana buruh turut berperan serta dalam proses usaha dimaksud (*fairness*), sehingga demikian itu, usaha tersebut dapat dipertanggungjawabkan, baik secara internal (*accountability*), maupun eksternal (*responsibility*).

Perbedaan kepentingan dan perbedaan pandangan tersebut itulah memicu kecurigaan satu dengan yang lain, mendorong kaum buruh untuk memperjuangkan hak-haknya, baik secara langsung atau melalui organisasi buruh, serikat pekerja, baik secara kooperatif kolektif, maupun melalui aksi-aksi sporadis melakukan penentangan dengan jalan mogok kerja. Terlebih saat ini, mogok kerja tidak lagi dianggap sebagai tindak pidana².

Bagaimanakah aksi *mogok kerja* dapat dilakukan oleh buruh sehingga tujuan dapat tercapai tanpa merusak keharmonisan hubungan industrial. Sebaliknya bagaimana dan apa akibatnya jika aksi mogok kerja dilakukan dengan cara-cara nonkooperatif serta dilakuakn dengan aksi yang melanggar ketentuan yang ada. Demikian juga sebaliknya bagaimana sikap pengusaha dalam menyikapi aksi-aksi buruh untuk menuntut perbaikan kesejahteraan melalui aksi-aksi mogok kerja. Inilah yang akan diuraikan dalam tulisan ini. Walau tulisan ini hanya akan menyampaikan norma-norma pemogokan atau mogok kerja (*strike and slowdown*) dan penutupan perusahaan (*lock-out*) secara normatif dan memberikan *opini* atau interpretasi sekedar sebagai *informasi hukum* seputar *mogok kerja* (dalam arti *strike* dan *slowdown*) dan *lockout* dengan harapan agar para pihak yang

² Ibid. hal. 29. Baca juga Putusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara Nomor 012/PUU-1/2003, yang menyatakan bahwa Ketentuan dalam Pasal 186 sepanjang mengena Pasal 137 dari Pasal 138 ayat (1) UU 13 Tahun 2003, dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

berkepentingan (baik pekerja/buruh atau *management*) dapat mengetahui dan kemudian memahami prosedur, hak-hak dan kewajiban masing-masing, sehingga dapat mengantisipasi akibat-akibat yang mungkin akan terjadi.

Bagian Pertama

MOGOK KERJA (*STRIKE & SLOWDOWN*)

Pemogokan atau *mogok kerja* adalah merupakan salah satu persoalan yang dapat meresahkan dunia usaha dan mengganggu hubungan kerja serta keharmonisan dalam hubungan industrial, karena melibatkan banyak pihak (*stakeholders*) yang terkait. Di lain pihak bagi pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh (*trade union*) 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 miskomunikasi, seakan tidak ada lagi jalan lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan mereka (para) pekerja/buruh.

Terkait dengan itu, *senada* dengan apa yang disampaikan oleh Drs. Soewarto³, bahwa faktor dominan yang menjadi pemicu dan pendorong terjadinya pemogokan adalah kurang intensif dan kurang efektifnya komunikasi antara pekerja/buruh termasuk organisasinya (*trade union*) 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.

Ketentuan *mogok kerja*, saat ini diatur dalam BAB XI Bagian Kedelapan Paragraf 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).

Dalam peraturan perundang-undangan, mogok kerja didefinisikan sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau (dilakukan) oleh serikat pekerja/ serikat buruh (*trade union*) untuk menghentikan pekerjaan (*strike*) atau memperlambat pekerjaan (*slowdown*)⁴.

³ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial, Jakarta, 2003, hal. 162.

⁴ Pasal 1 angka 23 UU No. 13/2003 jo Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003

Dengan demikian, pengertian mogok kerja tidak hanya dalam arti berhenti melakukan pekerjaan (*strike*), akan tetapi pengertian mogok kerja juga mencakup pekerja (sengaja) memperlambat atau melakukan pekerjaan secara lambat, tidak sesuai dengan target yang sewajarnya (*slowdown*) sesuai dengan rata-rata tingkat produktivitas pekerja.

Ketentuan Mogok Kerja Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Menurut Pasal 137 jo 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 dan *trade union* 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 (*board of management*) yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan ketentuan, asalkan mogok kerja tersebut dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan⁵.

Selanjutnya dalam 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 :

- a) 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
- b) -pengusaha mau melakukan perundingan, akan tetapi -perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu (*deadlocked*) sebagai yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan⁶.

⁵ Pasal 137 jo Pasal 143 ayat (2) UU. No. 13/2003

⁶ Penjelasan Pasal 137 UU No.13/2003 dan Pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003. Ketentuan ini dapat menjadi *alat pemaksa* yang dipakai pekerja/buruh sehingga pengusaha harus memenuhi tuntutan. Akibatnya pengusaha sangat sulit atau bahkan tidak memungkinkan untuk menghindari dari tawaran (tuntutan) pekerja/ buruh. Terkait dengan itulah, maka pengusaha juga diberi hak oleh Undang-Undang untuk melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan (bagi pengusaha) jika pekerja/buruh memaksakan kehendaknya untuk mogok kerja.

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.

Statement (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 (dimediasi) oleh petugas dari instansi ketenagakerjaan, maka pekerja tidak boleh lagi melakukan (aksi) mogok kerja. Artinya, apabila pengusaha juga tidak hendak memenuhi permintaan (tuntutan) pekerja, maka pekerja juga tidak boleh memaksakan dengan mengancam akan mogok kerja. Kerena hakekat dari *perjanjian* (baik perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama) adalah adanya kesepakatan.

Kalau dalam kesepakatan ada *pemaksaan*, maka perjanjian tersebut bisa menjadi tidak sah (*voidable*).

Prosedur Mogok Kerja

Pada bagian awal disebutkan, bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh sepanjang dilakukan secara sah, tertib dan damai. Yang dimaksud dengan mogok kerja yang tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha, atau milik orang lain, ataukah milik masyarakat⁷.

Dalam kaitan itu, pekerja/buruh dan/atau *serikat pekerja/serikat buruh* (SP, *trade union*) yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lainnya untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung (dapat) atau sah-sah saja untuk dilakukan asalkan pelaksanaannya tidak melanggar ketentuan hukum. Sebaliknya bagi pekerja/buruh yang diajak *mogok kerja*, dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut⁸.

Jika pekerja atau *trade union* akan melaksanakan *mogok kerja*, prosedur yang paling penting adalah ketentuan mengenai pemberitahuan akan dilakukannya mogok kerja oleh pekerja/buruh atau oleh *trade union*.

⁷ Inti Pasal 137 UU No. 13/2003 dan penjelasannya.

⁸ Pasal 138 UU No. 13/2003. Redaksi ketentuan ini telah dianulir oleh Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor PUU-012 Tahun 2004.

Menurut ketentuan Pasal 140 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum *mogok kerja* dilaksanakan, pekerja/buruh dan *trade union* wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat. Isi pemberitahuan tersebut, sekurang-kurangnya memuat :⁹

- a. waktu dimulai dan diakhirinya mogok kerja (terinci hari, tanggal dan jam);
- b. tempat mogok kerja dilakukan (yaitu tempat yang ditentukan oleh *penanggung-jawab pemogokan* yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja);
- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda-tangan *ketua* dan *sekretaris* dan/atau masing-masing *ketua* dan *sekretaris trade union* sebagai *penanggung-jawab mogok kerja*.

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota *trade union*, maka (surat) pemberitahuan cukup ditanda tangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau *penanggung-jawab mogok kerja*¹⁰.

Kemudian instansi pemerintah (yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan) dan perusahaan yang menerima *surat pemberitahuan mogok kerja*, wajib memberikan tanda terima¹¹.

Apabila mogok kerja dilakukan tidak memenuhi ketentuan prosedur sebagaimana tersebut di atas, khususnya menyangkut ketentuan pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat, maka demi menyelamatkan *alat produksi* dan *aset perusahaan*, pengusaha dapat mengambil langkah-langkah yang bersifat 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 perusahaan¹².

Terhadap mogok kerja yang dilakukan (secara sah) sesuai dengan ketentuan (Pasal 140 UU No. 13/2003)

tersebut di atas, pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau

⁹ Pasal 140 ayat (1) dan (2) dan penjelasannya UU No. 13/2003

¹⁰ Pasal 140 ayat (3) UU No. 13/2003

¹¹ Pasal 141 ayat (1) UU No. 13/2003

¹² Pasal 140 ayat (4) UU No. 13/2003

b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus *trade union* selama dan sesudah melakukan mogok kerja¹³.

Dengan demikian, bila *mogok kerja* dilakukan secara sah, maka kemungkinan aktivitas produksi harus terhenti, karena pengusaha tidak dapat mengganti pekerja/buruh yang sedang mogok dengan pekerja/buruh dari luar perusahaan, kecuali pekerja/buruh dari unit/divisi lain memungkinkan untuk merangkap jabatan melakukan pekerjaan yang ditinggal mogok kerja. Akan tetapi bagi *perusahaan vital*, yakni perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, harus tetap dapat ditangani, terlebih jika mengancam jiwa atau kepentingan *orang kebanyakan* (*public interest*) dan pelayanan masyarakat umum (*public services*).

Tuntutan Dalam Aksi 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 enforcement*). Namun menurut Drs. Suwanto dengan terbatasnya jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka pekerja/buruh ikut mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan¹⁴.

¹³ Pasal 144 UU No. 13/2003

¹⁴ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hal. 165

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.¹⁵

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, atautkah 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 upah¹⁶. 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*),¹⁷ kecuali *management* dapat memberi toleransi upah tetap dibayar¹⁸.

Mogok Kerja Pada Perusahaan Yang Melayani Kepentingan Umum

Pada masa yang lalu, dalam UU Nomor 7 PRP 1963 tentang Pencegahan Pemogokan Dan/Atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan, Jawatan, Dan Badan Yang Vital, disebutkan bahwa tindakan/aksi mogok kerja atau penutupan (*lock out*) perusahaan di perusahaan jawatan atau badan yang dinyatakan *vital*, dihukum

¹⁵ Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hal. 180.

¹⁶ Pasal 145 UU No. 13/2003

¹⁷ Lihat Pasal 93 ayat (1) UU No. 13/2003

¹⁸ Menurut ketentuan Pasal 93 ayat (4), upah tetap dibayar walaupun pekerja/buruh tidak masuk bekerja, dalam hal: pekerja/buruh sakit, menikah, menikahkan, mengkhitan/membaptiskan, isteri melahirkan, keluarga dekat meninggal dunia.

dengan hukuman kurungan selama-lamanya 1 (satu) tahun (Pasal 2). Demikian juga di hukum dengan hukuman yang sama bagi siapa saja yang memberi kesempatan, atau memancing, mengajak, menganjurkan, menghasut, menyuruh memerintahkan atau memaksa dilakukannya pemogokan atau penutupan (*lock out*) di perusahaan jawatan atau badan yang dinyatakan vital (oleh Keputusan Presiden).

Berdasarkan *Keputusan Presiden Nomor 123 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan Dan/Atau Penutupan (lock out) Di Perusahaan-perusahaan Jawatan Dan Badan-badan Yang Vital* (Keppres), disebutkan perusahaan-perusahaan jawatan dan badan-badan yang tertera dalam Lampiran Keppres ini, yang dinyatakan sebagai perusahaan/jawatan/ badan vital, yakni :

- BPU Perhubungan Udara, BPU Pelayaran Niaga, BPU Maritim, BPU Pelabuhan (dalam lingkungan Departemen Perhubungan Laut);
- BPU Pengangkutan, BPU Tambang Umum, BPU Timah, BPU Batubara, BPU Industri Kimia, BPU Mesin Listrik, BPU Migas (dalam lingkungan Departemen Perindustrian Dasar Dan Pertambangan);
- BPU PN Perindustrian Rakyat (dalam lingkungan Departemen Perindustrian Rakyat);

- BPU PLN (dalam lingkungan Departemen Pekerjaan Umum Dan Tenaga);
- BPU Farmasi (dalam lingkungan Departemen Kesehatan);
- BPU Perusahaan Perkebunan Gula Negara, BPU Perusahaan Perkebunan Karet Negara, BPU Perusahaan Perkebunan Tembakau, BPU Perusahaan Perkebunan Aneka Negara, (dalam lingkungan Departemen Pertanian Dan Agraria);
- PN Pertjetakan Negara (dalam lingkungan Departemen penerangan);
- PN Pos dan Telegrap, PN KA, PN Shell Indonesia, NV. Standard Vacuum Sales Co.; NV Caltex Pacific Petroleum MIJ, Good Year Tire And Rubber Co. Ltd., Dunlop Rubbeer Co. (Indonesia) Ltd.
- dan semua perusahaan muatan kapal laut yang telah memperoleh izin berdasarkan PP Nomor 12 / 1962.

Demikian juga jawatan / badan-badan :

- Jawatan Penerbangan Sipil dan Jawatan Metereologi Dan Geofisika (dalam lingkungan Departemen Perhubungan Udara);
- Jawatan Perbendaharaan Dan Kasa Negara;
- Pabrik Alat Peralatan Angkutan Darat di Bandung;
- Lembaga Persiapan Industri Penerbangan di Bandung;

- Jawatan RRI;
- Jawatan/Perusahaan Air seluruh Jakarta, Surabaya, Makasar dan Belawan;
- "Percetakan Uang Kebayoran" dan "Arta Yasa";
- BI, Bapindo, BNI, Bank Koperasi Tani dan Nelayan, Bank Umum Negara, dan Bank Tabungan Pos.

Perusahaan-perusahaan/jawatan sebagai-mana tersebut, hingga saat ini masih ada yang tetap *exist*, namun beberapa sudah berganti nama, ada yang merger/konsolidasi, ada juga yang dilakukan privatisasi. Namun ruang lingkup dan cakupan perusahaan/jawatan yang *vital* tersebut semakin sempit dan terbatas, sebagaimana disebutkan dalam Penjelasan Pasal 139 dan Pasal 147 UU No. 13/2003, yakni adalah *rumah sakit*, dinas pemadam kebakaran, *penjaga pintu perlintasan kereta api*, pengontrol pintu air, *pengontrol arus lalu lintas udara* dan pengontrol arus lalu lintas laut¹⁹.

Saat ini UU Nomor 7 PRP 1963 tentang Pencegahan Pemogokan Dan/Atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan,

Jawatan, dan Badan Yang Vital telah dicabut oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga saat ini yang berlaku adalah ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, khususnya Penjelasan Pasal 139 dan Pasal 147²⁰.

Dalam kaitan itu, 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 lain²¹. Yang dimaksud dengan pelaksanaan mogok kerja yang *diatur sedemikian rupa* adalah bahwa pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, hanya boleh dilakukan bagi pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas²².

¹⁹ Penjelasan Pasal 139 UU No.13/2003. Bandingkan Pasal 147 UU No. 13/2003, perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya 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.

²⁰ Menurut Pasal 147 UU No. 13/2003, perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya 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.

²¹ Pasal 139 UU No. 13/2003

²² Penjelasan Pasal 139 UU No. 13/2003

Dengan kata lain, bahwa bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia tidak boleh dilakukan sesaat atau pada saat kerja sedang berlangsung, akan tetapi harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. Oleh karenanya, kembali dipertegas dalam *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah* disebutkan, bahwa 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 tidak sah*²³.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa UU mengamanatkan agar mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, agar diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Demikian juga, bahwa mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, jika dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas, maka dikualifikasikan sebagai *mogok kerja tidak sah*. Artinya, bagi pekerja/buruh yang dalam keadaan sedang bertugas tidak boleh *ujug-ujug* berhenti bekerja sehingga mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan jiwa manusia. Dengan perkataan lain, mogok kerja harus telah direncanakan dan dilaksanakan sebelum memasuki lokasi atau tempat kerja. Ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengatur sedemikian rupa dan bisa melakukan upaya-upaya penanganan pada unit-unit yang dapat mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan jiwa manusia, baik dengan jalan melibatkan personil unit kerja lainnya (yang tidak mogok kerja) atau dengan mendayagunakan sumberdaya yang memungkinkan untuk dilakukan.

Hal tersebut terkait dengan amanat UU, bahwa dalam melakukan mogok kerja, agar dilakukan secara sah, tertib dan damai, yakni tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda, baik milik perusahaan atau pengusaha ataupun milik orang lain, atau milik masyarakat²⁴.

²³ Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003

²⁴ Pasal 137 dan penjelasannya UU No. 13/2003.

Proses Penyelesaian Mogok Kerja

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 (cara) 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 saksi²⁵.

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*-²⁶. 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)²⁷.

Mogok Kerja Tidak Sah

Secara umum diatur dan ditentukan, bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan *prosedur mogok kerja*, dianggap *mogok kerja tidak sah* dan khusus untuk *perusahaan vital*, yakni *perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia*, terdapat pengaturan tersendiri sebagaimana telah disebutkan di atas²⁸. Apakah dan bagaimanakah yang dimaksud dengan mogok kerja tidak sah?

²⁵ Pasal 141 ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003

²⁶ Pasal 141 ayat (4) UU No. 13/2003 jo Pasal 29 UU No. 2 / 2004.

²⁷ Pasal 141 ayat (5) UU No. 13/2003

²⁸ Pasal 142 ayat (1) UU No. 13/2003

Berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003 disebutkan, bahwa mogok kerja dikatakan tidak sah, apabila dilakukan²⁹ : a. bukan sebagai akibat gagalnya perundingan; b. dilakukan tanpa pemberitahuan (tertulis) kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan; dan/atau c. ada pemberitahuan (tertulis) akan tetapi kurang dari 7 (tujuh) hari kerja sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan fakta dan pelaksanaannya, khususnya mengenai <i>waktu, tempat, alasan dan sebab</i> serta <i>tanda-tangan penangghung-jawab mogok</i>. Disamping itu, dapat dikualifikasikan sebagai mogok kerja tidak sah, apabila mogok kerja dilakukan secara tiba-tiba, tanpa perencanaan, secara langsung diajak oleh rekan sekerja lainnya untuk mogok ketika sedang bekerja, ketentuan ini termasuk pada <i>perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia</i>. Karena sebagaimana telah disebutkan, bahwa 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 <i>mogok kerja tidak sah</i>. Terkait dengan itu, pada definisi mogok kerja telah ditegaskan, bahwa <i>mogok kerja</i> harus direncanakan dan dilakukan secara sah, tertib dan damai³⁰. Dengan demikian pada perusahaan-perusahaan vital yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, hemat penulis, tidak ada istilah <i>slow down</i>, tapi hanya ada <i>strike</i> (tidak bekerja) yang terencana. Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) jo Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003, bahwa mogok kerja yang dilakukan secara-tidak sah, baik mogok kerja secara umum (sesuai Pasal 3 Kepmenakertrans), atau mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia (sebagaimana dimaksud Pasal 5 Kepmenakertrans) dikualifikasikan sebagai <i>mangkir</i>.
---	---

²⁹ Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003

³⁰ Lihat definisi *mogok kerja* Pasal 1 angka 23 dan ketentuan Pasal 137 jo 139 UU No.13/2003

Terkait dengan ketentuan mangkir, menurut Pasal 168 ayat (1) dan ayat (3) UU No. 13/2003 bahwa pekerja buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya (PHK) karena dikualifikasikan *mengundurkan diri* dengan hak memperoleh *uang penggantian hak* dan diberikan *uang pisah* yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam PK, PP atau PKB³¹.

Namun khusus dalam kasus mogok kerja, pemanggilan kembali bekerja bagi (para) pelaku mogok kerja dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari(-kerja) dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Dengan demikian ada toleransi waktu yang lebih lama dari ketentuan waktu pada (kasus) mangkir yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) UU No. 13/2003 yang hanya memberi batas waktu selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut.

Akibat mangkir karena mogok kerja ini dipertegas kembali dalam Kepmenakertrans No.Kep-232/Men/2003, bahwa pekerja yang tidak memenuhi

panggilan pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari(-kerja) dianggap *mengundurkan diri*³². Dan berdasarkan Pasal 162 ayat (4) jo Pasal 154 huruf b UU No. 13/2003, bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial³³.

Kualifikasi Kesalahan Berat dan Keputusan Mahkamah Konstitusi

Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia dan berhubungan dengan pekerjaannya, dikualifikasikan sebagai *kesalahan berat*³⁴. Namun ketentuan mengenai ini, sudah *dianulir* oleh Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor Perkara 012/PUU-1/2003, khususnya Pasal 158 dan 159 UU No.13/2003 terkait dengan Pasal 186 UU No.13/2003. Demikian juga dalam Keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut

³¹ Lihat Pasal 168 ayat (1) dan (3) UU No. 13/2003

³² Pasal 6 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003

³³ Pasal 162 ayat (1) dan (4) jo Pasal 154 huruf b UU No. 13/2003.

³⁴ Pasal 7 ayat (2) Kepmenakertrans No.Kep-232/Men/2003. *Kesalahan berat* hampir sama dengan pengertian *alasan mendesak (dringendereden)*.

disebutkan, bahwa Pasal 186 (Ketentuan Pidana) terkait dengan Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU No. 13/2003 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Selain itu, dalam Keputusan MK tersebut menyatakan, bahwa UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 186 *sepanjang mengenai anak kalimat "Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003"*, bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945, dan (selanjutnya) menyatakan Pasal 186 *sepanjang mengenai anak kalimat "Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003"* tersebut, tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Dengan perkataan lain, kalimat yang menyangkut Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) yang terdapat dalam Pasal 186 UU No. 13/2003 dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Maknanya, sanksi pidana penjara dan/atau denda atas pelanggaran dalam Pasal 186 UU No. 13/2003 terhadap pelanggaran Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU No. 13/2003 tidak dapat dijadikan sebagai rujukan/acuan (termasuk oleh "Hakim") untuk menyelesaikan perkara (mogok kerja), karena sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Berdasarkan Pasal 186 UU No. 13/2003, bila aksi mogok kerja dilakukan oleh buruh (pekerja) secara tidak sah, tidak

tertib dan damai serta bukan sebagai akibat gagalnya perundingan, maka terhadap pelanggaran tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Demikian juga bila pekerja/buruh yang mogok kerja mengajak pekerja/buruh lainnya untuk mogok kerja pada saat aksi mogok kerja (akan) berlangsung yang dilakukan dengan melanggar ketentuan hukum, termasuk ketentuan prosedur mogok kerja yang sah, maka terhadap pelanggaran tersebut di atas dapat dikenakan sanksi sebagai mana tersebut. Namun dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Perkara 012/PUU-1/2003, maka ancaman sanksi pidana penjara dan/atau denda dalam Pasal 186, menjadi tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Terkait dengan mogok kerja tidak sah yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah, hanya memuat sanksi yang bersifat keperdataan, yakni bagi pekerja buruh yang melakukan mogok kerja tidak sah dikualifikasikan sebagai *mangkir*. Selanjutnya, bagi pekerja/buruh yang mangkir dan telah dilakukan upaya pemanggilan sesuai dengan ketentuan, maka

dapat dikualifikasikan sebagai *mengundurkan diri*³⁵. Bahkan bilamana mogok kerja dilakukan secara tidak sah mengakibatkan hilangnya nyawa manusia, maka dikualifikasikan sebagai *kesalahan berat*³⁶.

Bagian Kedua
PENUTUPAN PERUSAHAAN
(LOCK OUT)

Jika pada bagian awal telah diuraikan segala sesuatu mengenai mogok kerja, khususnya yang bersifat normatif merujuk pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UU Ketenagakerjaan, pada bagian ini menguraikan mengenai *lock out* yang merujuk Pasal 146 sampai Pasal 149 UU Ketenagakerjaan yang merupakan perbuatan dan hak pengusaha (majikan) untuk merintangi pekerja/buruh melakukan pekerjaan.

Pengertian penutupan perusahaan (*lock-out*) dalam kaitan dengan UU Ketenagakerjaan, bukan dalam arti likuidasi atau pembubaran perusahaan (*liquidation*) sebagaimana UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Dalam Pasal 142 UUPT dikatakan, bahwa pembubaran perseroan terbatas terjadi karena keputusan RUPS, jangka waktu berdirinya telah berakhir, karena penetapan pengadilan, kepailitan dan keadaan *insolvensi* atau karena dicabutnya izin usaha untuk suatu perseroan terbatas tertentu³⁷.

Akan tetapi penutupan perusahaan dalam konteks *lock out*, hanyalah merupakan tindakan sementara (*corporate action*) untuk menutup perusahaan sebagai tindakan balasan atas tuntutan pekerja/buruh (termasuk *trade union*) yang dilakukan melalui pemogokan atau mogok kerja sebagai tindakan balasan bilamana pekerja/buruh memaksakanuntutannya dalam perundingan.

³⁵ Pasal 6 Kepmenakertrans Nomor Kep-232/Men/2003.

³⁶ Pasal 7 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor Kep-232/Men/2003.

³⁷ Teks lengkap dalam Pasal 142 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007, adalah Pembubaran Perseroan Terbatas terjadi karena :

- a. berdasarkan Keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham);
- b. karena jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam *anggaran dasar* telah berakhir;
- c. berdasarkan penetapan pengadilan;
- d. dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan *pengadilan niaga* yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) harta pailit (*boedel pailit*) perseroan tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan;
- e. karena harta pailit perseroan yang dinyatakan pailit berada dalam keadaan *insolvensi* (kewajiban > aset) sebagaimana diatur dalam UU tentang Kepailitan dan PKPU; atau
- f. karena

Pada mulanya, ketentuan yang terkait dengan *lock out* atau penutupan perusahaan ini, diatur dalam *Penetapan Presiden Nomor 7 Tahun 1963* (Pasal 1) disebutkan batasan (*definisi*) penutupan perusahaan (*lock-out*), adalah dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian, baik tertulis maupun lisan, untuk merintangi dijalankannya (suatu) pekerjaan. Kemudian oleh seorang ahli Hukum Perburuhan, G. Kartasapoetra memperjelas pengertian penutupan perusahaan, bahwa penutupan perusahaan, adalah di mana pihak pengusaha atau wakilnya, dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah ditanda-tangani atau perjanjian lisan yang telah diberikannya kepada pihak buruh, merintangi dan/atau menghalang-halangi para buruh untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya itu, dengan maksud agar buruh tunduk kepada peraturan atau tindakan-tindakan pengusaha atau wakilnya, atau supaya para buruh segera menghentikan tuntutan-tuntutannya³⁸.

Dengan demikian, ketentuan peraturan perundang-undangan yang lama serta pendapat ahli mengenai penutupan perusahaan (*lock out*), sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang saat ini masih menjadi hukum positif, yakni bahwa *lock out* adalah merupakan tindakan balasan atas tuntutan pekerja/

Buruh (termasuk organisasi pekerjaanya/*trade union*) yang diimplementasikan melalui mogok kerja.

Ketentuan Lock-Out Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Penutupan perusahaan (*lockout*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan³⁹. Pengertian tersebut dipertegas kembali dalam UU, bahwa penutupan perusahaan (*lockout*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan (atas tuntutan yang tidak bersifat normatif atau tuntutan -perselisihan- kepentingan). Oleh karenanya, pengusaha tidak dibenarkan untuk melakukan penutupan perusahaan (*lockout*) sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau *trade union*⁴⁰. Sebaliknya pengusaha berhak untuk melakukan *lock out* bilamana pekerja/buruh tetap memaksakan kehendaknya atas tuntutan yang tidak bersifat normatif yang seharusnya dilakukan atas dasar kesepakatan dengan *reasoning* dan argumentasi yang didasarkan atas data dan fakta.

³⁸ Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, op.cit., hal. 185.

³⁹ Pasal 1 angka 24 UU No. 13/2003.

⁴⁰ Pasal 146 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003.

Lock Out Pada Perusahaan Yang Melayani Kepentingan Umum

Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya 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 api⁴¹. Dengan demikian, walaupun pekerja memiliki hak *mogok kerja*, akan tetapi sebaliknya pengusaha (pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia) tidak ada hak untuk *lock out*.

Prosedur Lock Out

Untuk melakukan penutupan perusahaan (*lock-out*), pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau *trade union* serta instansi *ketenagakerjaan* setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum *lock out* dilaksanakan, dan isi pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya memuat :

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirnya *lock out*; dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan *lock out*.
- c. pemberitahuan ditanda-tangani oleh *pengusaha* dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan⁴².

Dalam hal prosedur *lock out* tersebut tidak dipatuhi, maka *lock out* dianggap tidak sah.

Proses Penyelesaian Lock Out

Secara garis besar diatur proses penyelesaian *lock out* dalam peraturan perundang-undangan. Proses tersebut pada dasarnya sama dengan penyelesaian *mogok kerja* bilaman telah *deadlocked*, maka penyelesaiannya dilakukan melalui keterlibatan instansi *ketenagakerjaan* yang mempertemukan (melakukan mediasi) diantara para pihak yang berselisih.

Pada saat pekerja/buruh atau *trade union* dan instansi *ketenagakerjaan* menerima pemberitahuan *lock out* dari pihak pengusaha, maka pekerja/buruh atau *trade union* dan instansi *ketenagakerjaan* yang menerima secara langsung surat pemberitahuan *lock out* harus diberi *tanda bukti penerimaan* dengan mencantumkan *hari, tanggal dan jam penerimaan*⁴³.

⁴¹ Pasal 147 UU No. 13 / 2003. Bandingkan dengan Penjelasan Pasal 139 UU No.13/2003, yakni perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, adalah *rumah sakit*, dinas pemadam kebakaran, *penjaga pintu perlintasan KA*, pengontrol pintu air, *pengontrol arus lalu lintas udara* dan pengontrol arus lalu lintas laut.

⁴² Pasal 148 UU No. 13/2003;

⁴³ Pasal 149 ayat (1) UU No. 13/2003;

Sebelum dan selama *lock out* berlangsung, instansi ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya *lock out* dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat PB (perjanjian bersama) ditandatangani oleh para pihak dan pegawai instansi ketenagakerjaan sebagai saksi⁴⁴.

Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai instansi ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya *lock out* kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam kaitan dengan perundingan yang tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan tersebut *lock out* dapat diteruskan (: *penutupan perusahaan* terus berlangsung) atau dihentikan sementara (: perusahaan dibuka kembali untuk waktu tertentu), atau dihentikan sama sekali (: perusahaan dibuka kembali selamanya)⁴⁵.

Namun pemberitahuan *lock out* tidak diperlukan, dalam hal :

- a. pekerja atau *union* melanggar prosedur mogok kerja. Artinya, pekerja/buruh melakukan *mogok kerja* secara tidak sah. Dalam hal, ini perusahaan dapat mengabaikan pemberitahuan untuk melakukan *lock out*;
- b. pekerja atau *union* melanggar ketentuan normatif (yang telah disepakati/ditentukan) dalam *perjanjian kerja*, PP atau PKB, atau peraturan perundang-undangan.

Dengan perkataan lain, bilamana pekerja/buruh melakukan mogok kerja dengan melanggar prosedur yang ditentukan, atau tidak mengindahkan ketentuan normatif (termasuk hal *mogok kerja*) dalam *perjanjian kerja*, PP atau PKB, maka pengusaha dapat melakukan *lock out* tanpa menyampaikan pemberitahuan kepada yang berkepentingan (serikat pekerja dan "instansi").

KESIMPULAN

1. Status pelaksanaan *mogok kerja* dapat dikategorikan menjadi 2, yakni
 - a. *mogok kerja yang dilakukan secara sah*, aman dan damai serta dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan; dan

⁴⁴ Pasal 149 ayat (2) dan (3) UU No. 13/2003;

⁴⁵ Pasal 149 ayat (4) UU No. 13/2003;

- b. *mogok kerja tidak sah*, yang tidak memenuhi ketentuan dan persyaratan yang ditentukan, baik dalam peraturan perundang-undangan, maupun yang diatur dalam *peraturan perusahaan* atau *perejanjian kerja bersama*, termasuk mogok kerja yang dilakukan dengan mengganggu ketertiban lingkungan tempat kerja dan/atau masyarakat umum, serta dilakukan bukan sebagai akibat gagalnya perundingan, akan tetapi (mungkin) pihak pekerja menuntut dan memaksakan kehendak melalui aksi mogok kerja (baik dalam arti *strike*, maupun dalam pengertian *slow down*).
2. Mogok kerja yang dilakukan secara sah, dapat diberikan toleransi untuk melakukan *aksi*, sepanjang dilakukan secara tertib dan damai, dan pengusaha tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh yang sedang melaksanakan aksi mogok, tidak boleh mengganti pekerja/buruh yang sedang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain, serta tidak boleh memberi sanksi atau tindakan balasan selama dan sesudah melakukan aksi mogok kerja.
3. Pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya

membahayakan keselamatan jiwa manusia dimungkinkan adanya aksi mogok kerja, namun harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. Walaupun demikian, tidak boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang menjalankan tugas.

4. Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mempunyai hak untuk mogok kereja, sebaliknya pengusaha mempunyai hak untuk melakukan *lock out* sebagai tindakan balasan terhadap aksi mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh.
2. Walaupun demikian, bagi perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia tidak ada hak untuk melakukan *lock out*.

SARAN

1. Sekecil apapun aspirasi pekerja/buruh kiranya perlu ditampung dan jika memungkinkan untuk disalurkan dan dipenuhi, atau setidaknya diberi tanggapan dan penjelasan sehingga (para) pekerja dapat memahami dan memaklumi kondisi dan keadaan yang sebenarnya;

2. Sebaliknya, bagi pekerja yang menyampaikan *uneg-uneg* hendaknya tidak memaksakan kehendak jika kondisi dan keadaan memang tidak memungkinkan.
3. Saat ini sedang gencar didengungkan *good corporate governance*, yang meliputi *transparency*, *accountability*, *responsibility* dan *fairness*. Sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan yang sangat *secret*, seyogyanya *management* mengupayakan untuk menyampaikan kondisi-kondisi perusahaan secara apa adanya. Komunikasi diantara para pihak dan para *stakeholders* yang terkait perlu senantiasa dijalin, termasuk kepada para pekerja yang merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam proses produksi dan berkembangnya perusahaan.
4. Dalam UU Perseroan Terbatas, sudah dimungkinkan adanya program kepemilikan saham karyawan yang disebut ESOP (*employee stock option program*). Jika sekiranya perusahaan yang akan *listing* di pasar modal, seyogyanya para pekerja ditawarkan terlebih dahulu pada kesempatan pertama melalui *initial public offering*. Program ini secara *psychologis* akan membuat para karyawan ada perasaan memiliki (*sence of belonging*) sehingga tercipta adanya *sence of crisis* pada saat mereka menuntut adanya perbaikan upah atau kesejahteraan.***

Umar Kasim

Biro Hukum Depnakertrans