

**ANALISIS YURIDIS KETENTUAN HAK MENDAPATKAN UPAH BAGI
PEKERJA YANG MENJALANKAN TUGAS SERIKAT PEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat –Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Aldi Nurhedianto
145010100111101



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Analisis Yuridis Ketentuan Hak
Mendapatkan Upah Bagi pekerja Yang
Menjalankan Tugas Serikat Pekerja**

Identitas Penulis :

- a. Nama : Aldi Nurhedianto**
- b. NIM : 145010100111101**

Konsentrasi : Ketenagakerjaan

Jangka Waktu Penelitian : 12 November 2019 – 13 Februari 2020

Disetujui pada tanggal : 14 Februari 2020

Pembimbing utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M
NIP.197206222005011002

Syahrul Sajidin, S.H., M.H
NIP.198808062015041002





HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS YURIDIS KETENTUAN HAK MENDAPATKAN UPAH BAGI PEKERJA YANG MENJALANKAN TUGAS SERIKAT PEKERJA

SKRIPSI

Oleh

ALDI NURHEDIANTO

145010100111101

Skrripsi ini telah dipertahankan dihadapan Majelis Penguji pada tanggal 4 Maret 2020 dan disahkan pada tanggal 5 Mei 2020

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M
NIP. 197206222005011002

Syahrul Sajidin, S.H., M.H
NIP. 198808062015041002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya



Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum
NIP. 196705031991032002

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Kedua orang tua dan kakak tercinta yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil serta doa yang tiada henti – hentinya kepada penulis.
2. Bapak Dr. Mochamad Ali Safa'at, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M selaku dosen pembimbing utama yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Syahrul Sajidin, S.H., M.H selaku dosen pembimbing pendamping yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Reggy Waluti, terima kasih untuk perhatian, semangat, kebaikan, keseharian yang selalu diisi dengan canda tawa, dan juga pengalaman-pengalaman baru yang telah dan akan dilalui bersama penulis.

7. Pihak-pihak lain yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.



Malang, 10 Mei 2020

Penulis,

Aldi Nurhedianto



DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Orisinalitas Penelitian.....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Pendekatan Penelitian.....	12
3. Jenis Bahan Hukum.....	13
4. Teknik Memperoleh Bahan Hukum.....	14
5. Teknik Analisa Bahan Hukum.....	14
6. Definisi Konseptual.....	15
BAB II	16
KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan.....	16
B. Kajian Umum Mengenai Pengupahan.....	19
C. Kajian Umum Mengenai Serikat Pekerja.....	23
D. Kajian Umum Mengenai Mogok Kerja.....	33
BAB III	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Batasan Tugas Serikat Pekerja Yang Diatur Dalam Pasal 93 Ayat 2 Huruf H Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	37
1. Serikat Pekerja.....	37
2. Kriteria Tugas Serikat Pekerja.....	39
3. Pemberian Kesempatan Kepada Serikat Pekerja Untuk Menjalankan Tugas Serikat Pekerja.....	44
B. Mogok Kerja Termasuk Kedalam Ruang Lingkup Tugas Serikat Pekerja Yang Membutuhkan Persetujuan Pengusaha.....	46
1. Mogok Kerja.....	46
2. Syarat Sahnya Mogok Kerja.....	52

3. Persetujuan Pengusaha Terhadap Mogok Kerja Untuk Tetap Mendapatkan Upah..... 55

BAB IV..... 57

PENUTUP..... 57

A. Kesimpulan..... 57

B. Saran..... 57

DAFTAR PUSTAKA..... 59



RINGKASAN

Aldi Nurhediarto, Hukum Perdata (Ketenagakerjaan), Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Februari 2020, **Analisis Yuridis Ketentuan Hak Mendapatkan Upah Bagi Pekerja yang Menjalankan Tugas Serikat Pekerja.**

Adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja menimbulkan sebuah hubungan, yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya hubungan kerja telah melahirkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Salah satu hak yang dimiliki pekerja adalah kebebasan untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja. Peran serikat pekerja sangat dibutuhkan untuk membangun hubungan industrial yang baik dan harmonis. Serikat pekerja berfungsi sebagai penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Untuk memenuhi fungsi tersebut, serikat pekerja memiliki tugas agar terciptanya hubungan industrial yang baik dan harmonis. Namun dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terdapat permasalahan terkait ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang sedang menjalankan tugas serikat pekerja.

Penelitian hukum ini membahas tentang ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang menjalankan tugas serikat pekerja, dengan rumusan masalah : (1) Apa batasan tugas serikat pekerja yang diatur dalam Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? (2) Apakah mogok kerja termasuk kedalam ruang lingkup tugas serikat pekerja sesuai Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konsep (*conseptual approach*).

Jenis dan sumber bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan metode studi pustaka (*library research*).

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan : (1) Tugas serikat pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/serikat

pekerja. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kriteria agar dapat dikatakan sebagai tugas serikat pekerja. Sehingga pekerja yang melakukan tugas serikat pekerja tetap berhak mendapatkan upah atas persetujuan pengusaha dan dijamin pelaksanaannya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Serikat Pekerja. (2) Mogok kerja tidak termasuk kedalam tugas serikat pekerja karena mogok kerja merupakan suatu hak yang dimiliki oleh pekerja/serikat pekerja, sedangkan tugas serikat pekerja merupakan kewajiban pekerja/serikat pekerja yang harus dilakukan. Oleh karena itu, dalam hal ketentuan mendapatkan upahnya pun berbeda. Mogok kerja tidak memerlukan persetujuan dari pengusaha sedangkan tugas serikat pekerja memerlukan persetujuan dari pengusaha.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang sedang giat melakukan pembangunan dalam segala bidang. Hal ini bertujuan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik demi menggapai cita – cita bangsa dan tanah air. Dampak pembangunan ini mengakibatkan banyak dari masyarakat di negara tersebut mendapat tuntutan untuk agar dalam kehidupannya dapat menyesuaikan dengan keadaan ekonomi keluarga. Sekian banyak dari masyarakat negara berkembang harus berlibaku dengan perekonomian masing – masing yang mengikuti perkembangan ekonomi negara maupun dunia. Perkembangan ekonomi inilah yang tentunya menjadi penyebab terbesar kemiskinan di dunia, tak terkecuali di Indonesia.

Kemiskinan merupakan salah satu masalah yang selalu dihadapi manusia di negara mana pun. Di Indonesia sendiri masalah kemiskinan sudah sangat memprihatinkan. Masalah kemiskinan di negara berkembang seperti Indonesia sudah menjadi topik pembahasan yang belum ada solusi atau pemecahannya. Hal ini bisa di simpulkan melihat jumlah masyarakat dengan tingkat ekonomi rendah semakin meningkat. Kemiskinan yang meningkat di masyarakat juga disebabkan oleh pembangunan yang dilaksanakan tidak merata, yang semestinya ditujukan untuk kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia. Tetapi kenyataan yang terjadi justru sebaliknya, yaitu masih banyaknya masyarakat yang tidak tersentuh dengan pembangunan dan sebagian masyarakat hanya menjadi korban dari pembangunan itu sendiri. Ini membuat masyarakat makin tertindas dan terpuruk dalam kemiskinan.

Kemiskinan yang terjadi di Indonesia salah satunya diakibatkan perkembangan perekonomian dan bisnis secara global, yang menyebabkan bertambahnya perusahaan – perusahaan yang berdiri dan mengembangkan usahanya di Indonesia. Perusahaan tersebut saling

berlomba – lomba untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya. Dalam suatu perusahaan, terdiri dari pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja. Seperti yang tertera pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UUK pasal 1 butir 5, definisi pengusaha adalah :

- a. “Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”¹

Sedangkan definisi pekerja menurut Pasal 1 butir 3 UUK adalah :

“perkerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”²

Setiap orang mempunyai berbagai kepentingan. Kepentingan adalah suatu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Menginjak dewasa, jumlah dan jenis kepentingan manusia semakin bertambah, antara lain bekerja.³ Bekerja merupakan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan, dimana tertuang dasar – dasar yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia terdapat pada pembukaan dan batang tubuh Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang bersumber dan dijiwai oleh falsafah pancasila. Hal ini tertuang pada Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang selanjutnya disebut UUDNRI Pasal 27 ayat

¹ Pasal 1 butir 5, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

² Pasal 1 butir 3, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

³ Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo S.H, **Mengenal Hukum Suatu Pengantar**, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 2003, hlm 1.

2 yaitu “Tiap – tiap warga Negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴ Selain itu, hak atas pekerjaan juga diatur dalam UUDNRI Pasal 28D ayat 2 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁵ Hak mendapatkan pekerjaan ini dilindungi oleh Negara dikarenakan bekerja menjadi sebuah tolak ukur yang menentukan kesejahteraan manusia.⁶

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan, bahkan apabila tidak profesional dalam menangani permasalahan ini, tidak jarang akan menimbulkan potensi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar apakah hal – hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar sesuai dengan regulasi yang berlaku. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman kineja aspek tersebut secara komprehensif.⁷

Aspek ekonomi di bidang pengupahan lebih melihat kepada kondisi ekonomi baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana melihat kinerja karyawan di lapangan sehingga kenaikan upah minimum untuk pemenuhan kebutuhan hidup pekerja bisa disepakati oleh kedua belah pihak. Persoalan upah buruh yang senantiasa tidak mencukupi kebutuhan, mendorong serikat pekerja/buruh untuk melakukan serangkaian perjuangan untuk memperbaiki kondisi pengupahan yang berlaku saat ini. Perjuangan ini tidak hanya dilakukan dalam forum dewan pengupahan maupun juga dilakukan melalui aksi mogok kerja atau unjuk rasa menuntut perbaikan upah dan kesejahteraan buruh dalam perusahaan tersebut.

⁴ Pasal 27 ayat 2, Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁵ Pasal 28D ayat 2, Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁶ Uli Parulian Sihombing, **Pekerja Sektor Informal: Berjuang Untuk Hidup**, LBH Jakarta, 2005, hlm 11.

⁷ Abdul Khakim, **Aspek Hukum Pengupahan**, Bandung, PT. Citra Aditra Bakti, 2006, hlm. 1

Dalam menetapkan upah tentu mempunyai beberapa dasar pertimbangan, dilihat dari keadaan ekonomi maupun sosial dan faktor – faktor lain yang berpengaruh. Dasar pertimbangan dalam menetapkan upah tersebut bertujuan agar tercapainya kelayakan hidup pekerja atau buruh. UUK secara umum menjelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan sistem upah minimum yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil dari para pengusaha, seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 1, bahwa upah minimum adalah “upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan Gubernur sebagai jaringan pengaman”. Upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan atau pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.⁸ Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari besarnya jumlah upah yang diberikan, tetapi juga melihat sistem yang berlaku, seperti pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah.

Adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh menimbulkan sebuah hubungan, yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya hubungan kerja telah melahirkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.⁹ Hubungan kerja tersebut merupakan hubungan yang seharusnya saling menguntungkan. Akan tetapi terkadang hubungan tersebut tidak selalu berjalan dengan harmonis. Pengusaha membutuhkan jasa dari para pekerjanya, dan pekerja mengharapkan upah dari pengusaha tersebut. Dikarenakan kepentingan

⁸ Edytus Adisu, **Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung**, Jakarta, Forum Sahabat, 2008, hlm. 57

⁹ Budi Santoso, **Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama**, Malang, UB Press, 2012, hlm. 2

yang berbeda inilah kadang terjadi kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja yang pada akhirnya menimbulkan perselisihan atau konflik.

Dalam situasi inilah dibutuhkan peran dari serikat pekerja yang bertujuan agar terciptanya hubungan industrial yang baik dan harmonis.

Pelaksanaan hubungan industrial yang kurang baik pada hakikatnya menunda masalah. Tidak mustahil bahwa penundaan masalah tersebut dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja/buruh.¹⁰

Dalam Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja Pasal 29 yang selanjutnya disebut dengan UUSP menjelaskan, setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada serikat pekerja/buruh untuk menjalankan tugas/kegiatan serikat pekerja/buruh dalam jam kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Adapun kegiatan serikat pekerja/buruh tersebut ada yang pelaksanaannya tetap mendapatkan upah dan ada yang pelaksanaannya tidak mendapatkan upah. Fungsi dari serikat pekerja/buruh antara lain untuk melindungi pekerja, membela hak – hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja menegosiasikan perjanjian kerja bersama, menyelesaikan perselisihan industrial, mewakili pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, serta mogok kerja sesuai peraturan yang berlaku.

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan bersama – sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.¹¹ Secara yuridis mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Khusus 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

¹⁰ Abdul Khakim, **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 67

¹¹ Pasal 1 angka 23 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

orang lain.¹² Pelaksanaan mogok kerja oleh buruh bukanlah semata – mata hanya untuk menghentikan proses produksi suatu perusahaan, melainkan sebagai bentuk perlawanan oleh serikat pekerja/buruh terhadap hak – hak mereka yang tidak dipenuhi atau dilanggar oleh pihak pengusaha.

Pelaksanaan mogok kerja tentunya harus memenuhi ketentuan – ketentuan yang telah diatur dalam UUK. Sebelum melakukan mogok kerja di area perusahaan, pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh harus memberitahukan rencana mogok kerja kepada pihak pengusaha serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, serta mematuhi syarat – syarat mogok yang telah ditentukan. Dalam melaksanakan kegiatan serikat pekerja/buruh, pekerja yang melakukan aksi mogok kerja atau unjuk rasa juga berhak menerima upah. Hal ini tertuang dalam Pasal 145 UUK yang berbunyi “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”.

Hal ini berarti setiap pekerja yang melaksanakan mogok kerja dan telah memenuhi syarat administratif sesuai Pasal 140 UUK mengesampingkan berlakunya prinsip *no work no pay*, prinsip ini sendiri terdapat didalam Pasal 93 ayat 1 UUK yang menyebutkan bahwa “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Namun memang ada beberapa keadaan yang membuat tidak berlakunya Pasal 93 ayat 1 tersebut, sehingga pekerja yang tidak melakukan pekerjaan tetap berhak mendapatkan upah dan pengusaha berkewajiban untuk membayar upah pekerja tersebut. Hal ini tertuang didalam Pasal 93 ayat 2 UUK yang berbunyi :

- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. Pekerja/buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

¹² Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm.163

- c. Pekerja/buruh tidak masuk berkerja karena pekerja/buruh menikah, menikah, mengkhitankan, membaptis anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dilihat dari ketentuan yang terdapat pada pasal 93 ayat 2 diatas, tidak disebutkan terkait pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah tetap berhak mendapatkan upah seperti yang diatur dalam pasal 145 UUK. Dalam huruf h, Undang-Undang hanya mengatakan “pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha”. Hal inilah yang menurut penulis adanya suatu permasalahan yaitu keaburan hukum, terkait ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang menjalankan tugas serikat pekerja.

Dari latar belakang seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih

dalam mengenai ketentuan – ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang menjalankan tugas/kegiatan serikat pekerja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian guna memperjelas masalah diatas dengan judul :

ANALISIS YURIDIS KETENTUAN HAK MENDAPATKAN UPAH BAGI PEKERJA YANG MENJALANKAN TUGAS SERIKAT PEKERJA



B. Orisinalitas Penelitian

Sebagai bagian dalam penyusunan penelitian ini, penulis telah mengumpulkan berbagai sumber penilitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dipaparkan berikut juga dapat dijadikan sebagai penelitian pembanding terhadap penelitian yang sudah ada. Penelitian yang dimaksud antara lain:

No	Nama Peneliti dan Asal	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan

1	Putri Wijayanti (Universitas Hasanuddin)	Pemenuhan Hak Mendapatkan Upah Atau Premi Atas Pekerjaan Yang Dilakukan Oleh Narapidana Di Lembaga Pemasarakatan n Klas IIA Maros	1. Bagaimanakah pelaksanaan pemenuhan hak mendapatkan upah atau premi atas pekerjaan yang dilakukan narapidana di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Maros? 2. Faktor – faktor apakah yang menjadi penghambat pelaksanaan pemenuhan hak mendapatkan upah atau premi atas pekerjaan yang dilakukan narapidana di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Maros?	Dalam penelitian saudara Putri Wijayanti ini, lebih terfokus pada ketentuan hak mendapatkan upah bagi narapidana yang melakukan pekerjaan di lembaga pemsarakatan klas IIA Maros, sedangkan penelitian penulis lebih general membahas tentang ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang melaksanakan tugas serikat pekerja Universitas Brawijaya
---	--	---	--	---

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apa batasan tugas serikat pekerja yang diatur dalam Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah mogok kerja termasuk kedalam ruang lingkup tugas serikat pekerja sesuai Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mencari jawaban atas pertanyaan diatas, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis batasan tugas serikat pekerja yang diatur dalam Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis mogok kerja termasuk kedalam ruang lingkup tugas serikat pekerja sesuai Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi perkembangan ilmu hukum ketenagakerjaan khususnya dalam ketentuan hak mendapatkan upah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan kepada pemerintah serta lembaga pembuat undang – undang terkait ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang melaksanakan tugas serikat pekerja.

- b. Bagi Pekerja dan/atau Serikat Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bacaan terkait hak mendapatkan upah bagi pekerja yang melaksanakan tugas serikat perkerja

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dalam beberapa bab yang menguraikan materi tersendiri disetiap babnya. Penulis membuat sistematika dengan membagi ke dalam 5 (lima) bab terperinci. Bagian – bagian tersebut terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metode penelitian yang berisi pedoman yang digunakan peneliti untuk menganalisis data dan mengelola data penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai uraian beberapa topik secara luas yang berkaitan dengan judul yang akan digunakan sebagai alat analisis dalam bab pembahasan dalam penelitian ini. Bab ini akan menguraikan kajian umum tentang hukum ketenagakerjaan, kajian umum tentang pengupahan, kajian umum tentang serikat pekerja, dan kajian umum tentang mogok kerja.

BAB III : PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti dengan berpedoman pada metode penelitian yang digunakan sehingga dapat menjawab permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini berisi uraian tentang kesimpulan dari pembahasan dan berisi saran dan kritik terhadap permasalahan yang diangkat.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis normatif, yaitu suatu penelitian untuk menemukan apakah kemungkinan adanya kekosongan norma, kekaburan norma atau konflik norma¹³. Penggunaan penelitian yuridis normatif ini berkenaan dengan tujuan penelitian untuk menganalisa ketentuan – ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang sedang menjalankan tugas/kegiatan serikat pekerja, sehingga nantinya dapat ditemukan sebuah kesimpulan dari permasalahan hukum ini.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan adalah cara pandang peneliti dalam memilih ruang bahasan yang diharap mampu memberi kejelasan uraian dari suatu

¹³ Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2005, hlm

substansi karya ilmiah. Adapun pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)

Pengertian pendekatan perundang-undangan menurut Peter Mahmud Marzuki adalah “pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang sedang ditangani. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi”.¹⁴

Dengan menggunakan pendekatan ini, penulis dapat menganalisis regulasi yang ada di Indonesia terkait sistem pengupahan pada pekerja yang sedang melaksanakan tugas/kegiatan serikat pekerja.

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada, hal ini dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi¹⁵. Dalam membangun konsep, penulis harus beranjak dari pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang di ilmu hukum¹⁶.

3. Jenis Bahan Hukum

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan perskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber – sumber penelitian¹⁷. Sumber – sumber bahan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas¹⁸. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ *Idem*

¹⁵ *Ibid*, hlm 137

¹⁶ *Ibid*, hlm 137

¹⁷ *Ibid*, hlm 141

¹⁸ *Ibid*, hlm 141

b) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks, karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana ilmu hukum yang mempunyai kualifikasi tinggi¹⁹. Bahan hukum tersebut dapat berupa hasil karya ilmiah, makalah, karya tulis, jurnal ilmiah dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan oleh penulis mencakup bahan hukum yang memberikan petunjuk kepada bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Jenis bahan hukum tersier pada penelitian ini meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Ilmu Hukum, dan berbagai kamus lainnya yang dibutuhkan pada penelitian ini.

4. Teknik Memperoleh Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan bahan hukum yang diperlukan adalah dengan cara studi kepustakaan, studi dokumentasi dan internet. Bahan hukum dalam penelitian ini diambil penulis dari :

1. Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya
2. Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
3. Perpustakaan Pusat dan Arsip Kota Malang
4. Akses Internet

5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Menurut Peter Mahmud Marzuki yang mengutip pendapat Philipus M.Hadjon memaparkan metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan oleh Aristoteles. Penggunaan metode deduksi berpangkal dari pengajuan premis mayor (pernyataan yang bersifat umum),

¹⁹ Ibid, hlm 142

kemudian diajukan premis minor (pernyataan yang bersifat khusus), dari kedua premis itu kemudian ditarik suatu kesimpulan atau conclusion. Akan tetapi di dalam argumentasi hukum, silogisme hukum tidak sesederhana silogisme tradisional²⁰.

Interpretasi/penafsiran yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Interpretasi gramatikal, adalah menafsirkan undang-undang menurut arti perkataan (istilah). Antara bahasa dengan hukum terdapat hubungan yang erat sekali. Bahasa merupakan alat satu-satunya yang dipakai pembuat undang-undang untuk menyatakan kehendaknya, tetapi adakalanya pembuat undang-undang tidak dapat merangkai kata-kata yang tepat²¹. Penggunaan interpretasi ini digunakan untuk mendalami bahan hukum dengan mempelajari unsur bahasa hukumnya.
2. Interpretasi Teleologikal, metode ini digunakan apabila pemaknaan suatu aturan hukum ditafsirkan berdasarkan tujuan pembuatan aturan hukum dan apa yang ingin dicapai dalam masyarakat²².

6. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan/peraturan perundang – undangan yang berlaku.
2. Serikat pekerja adalah organisasi buruh yang bergabung bersama baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja beserta keluarganya.

²⁰ *Ibid*, hlm 47

²¹ Yudha Bhakti Adriwisastra, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, PT Alumni, Bandung, 2012, hlm

²² *Ibid*, hlm 11

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 UUK menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.²³ Menurut Imam Sopomo, Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.²⁴ Dari pengertian ketenagakerjaan di atas, selanjutnya akan dijelaskan mengenai hukum ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa pendapat dari ahli hukum mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia :

Menurut Soetikno, pengertian hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan – peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan – keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan – paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁵

Lalu menurut Prof. Imam Soepomo, pengertian Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai himpunan dari peraturan – peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm 24

²⁴ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

²⁵ <https://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah.²⁶

Hukum Ketenagakerjaan semakin lama semakin berkembang seiring dengan perkembangan Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian, namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah Industri dan Perdagangan, dan akhirnya kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan – perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja. Dengan demikian diperlukan adanya suatu hukum yang dapat mengontrol hubungan tersebut, jika suatu saat terjadi perselisihan dalam hubungan kerja tersebut.

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya berasal dari 1 peraturan saja. Namun, ada 6 jenis sumber hukum yang diakui dan dijalankan.²⁷ Enam sumber hukum tersebut adalah :

a. Undang – Undang

Undang – Undang merupakan aturan yang ditetapkan oleh presiden dengan persetujuan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Ada pula Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang (Perpu) yang memiliki kekuatan hukum setara dengan undang – undang. Berbeda dengan Undang – Undang, penetapan perpu bisa dilakukan secara langsung oleh presiden tanpa harus memperoleh persetujuan DPR. Namun, perpu harus diajukan pada persidangan DPR berikutnya dalam rangka penetapan peraturan tersebut menjadi Undang – Undang.

Sebagai contoh, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁶ *Idem*

²⁷ <https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-di-indonesia/>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

Tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, dan lain – lainnya.

b. Peraturan Lain

Peraturan lain merupakan aturan yang secara hukum posisinya berada di bawah Undang – Undang. Ada beberapa jenis peraturan yang masuk dalam kategori ini, di antaranya adalah Peraturan Presiden, Keputusan Presiden, serta peraturan atau keputusan instansi. Karena mencakup banyak pihak, tidak heran kalau peraturan lain yang menyangkut tentang perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia sangat banyak. Sebagai contoh di antaranya adalah Pemenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Permendag Nomor 50 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah, PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dan lain – lainnya.

c. Kebiasaan

Sumber hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan di Indonesia yang berikutnya adalah kebiasaan. Suatu kebiasaan dianggap sebagai hukum tak tertulis ketika menjadi hal yang telah dilakukan berulang – ulang. Apalagi banyak pihak yang menaati aturan tak tertulis tersebut dan menerimanya tanpa ada keluhan.

d. Putusan Hukum

Putusan Hukum menjadi aturan hukum yang harus ditaati berikutnya. Hanya saja, putusan hukum berlaku secara terbatas. Sebagai contoh, pada kasus putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terhadap gugatan hukum pada isi UU Ketenagakerjaan. Sebagian gugatan diterima oleh hakim, tapi putusan ini tidak mengubah isi undang – undang.

e. Perjanjian

Perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan karyawan juga menjadi salah satu bentuk sumber hukum

perburuhan/ketenagakerjaan. Hanya saja, secara umum perjanjian hanya mengikat kepada pihak yang berkaitan/pihak yang membuat perjanjian tersebut. Selain itu, isi dari perjanjian biasanya boleh diketahui oleh pihak terkait.

Apalagi, perjanjian ketenagakerjaan yang melibatkan serikat pekerja dengan perkumpulan pengusaha.

f. Traktat

Sumber hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang terakhir adalah traktat, perjanjian yang dilaksanakan oleh dua atau beberapa negara. Konvensi yang merupakan perjanjian internasional oleh lembaga dunia menjadi salah satu jenis traktat, misalnya konvensi ILO (Internasional Labour Organization). Hanya saja, di Indonesia, konvensi ILO tidak secara otomatis menjadi sumber hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Agar aturan pada konvensi itu bisa diberlakukan di Indonesia, pemerintah harus melakukan ratifikasi. Contoh ratifikasi yang pernah dilakukan antara lain adalah UU Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja Tahun 1973.

B. Kajian Umum Mengenai Pengupahan

1. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 UUK, upah adalah hak pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸ Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah

²⁸ Pasal 1 angka 30 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

ditetapkan pemerintah setempat²⁹. Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum³⁰.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, menurut UUK kebijakan perlindungan pengupahan meliputi :

- a. Upah Minimum;
- b. Upah Kerja Lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit – dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap³¹.

2. Komponen Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/

²⁹ Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

³⁰ Pasal 91 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

³¹ Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

buruh serta keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 5 ayat 1, upah terdiri atas 3 komponen, yaitu

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap

a. Upah Pokok

Upah pokok merupakan upah tanpa tunjangan yang merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh berdasarkan tingkat maupun jenis pekerjaannya. Besaran upah pokok ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja, yang biasanya sudah tertuang dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, ataupun peraturan perusahaan. Serta diatur pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 94 yang menyebutkan bahwa : "Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit – dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap."

b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap merupakan berbagai macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan secara teratur kepada pekerja dan diberikan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap tidak berhubungan dengan kehadiran karyawan, misalnya seperti tunjangan perumahan, tunjangan keluarga istri/anak, dan lain-lainnya. Tunjangan makan dan tunjangan transportasi dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990. Contohnya seperti tunjangan transportasi yang didasarkan pada kehadiran atau tunjangan makan yang dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

3. Kewajiban Pembayaran Upah

Apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya, perusahaan tidak wajib membayarkan upah. Namun, ada beberapa situasi tertentu yang di mana perusahaan tetap harus membayarkan gaji karyawan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja atau tidak melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawabnya, yaitu :

- a. Kondisi karyawan yang sedang sakit.
- b. Karyawan wanita yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid.
- c. Tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, anggota keluarga meninggal dunia.
- d. Menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tapi perusahaan tidak mempekerjakannya.
- g. Melaksanakan hak istirahat/cuti.
- h. Karyawan melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.

- i. Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

C. Kajian Umum Mengenai Serikat Pekerja

1. Pengertian Serikat Pekerja

Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 ayat 1 UUSP adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Didalam UUSP, Buruh terbagi menjadi dua yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan. Pada Pasal 1 angka 2 UUSP, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Pada Pasal 1 angka 3 UUSP, Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar perusahaan ialah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat Pekerja/Buruh dapat membentuk Federasi Serikat Pekerja/Buruh maupun Konferensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada Pasal 1 angka 4 UUSP, Federasi serikat pekerja/serikat buruh ialah gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Adapun pada Pasal 1 angka 5 UUSP, Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh ialah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja adalah bentukan dari sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja. Dan Konfederasi serikat pekerja merupakan gabungan dari sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja.

Dalam Pasal 14 UUSP tertera bahwa seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan. Apabila seorang pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan namanya tercatat di lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus

menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya. Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh. Dan demikian pula sebuah federasi hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi.

2. Sifat Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh bebas dalam menentukan asas organisasinya tetapi tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan UUDNRI dikarenakan Pancasila sebagai dasar negara dan UUDNRI sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat antara lain³² :

- a. Bebas ialah sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh ataupun tekanan dari pihak manapun.
- b. Terbuka ialah dalam menerima anggota ataupun dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
- c. Mandiri ialah dalam mendirikan, menjalankan dan juga mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- d. Demokratis ialah dalam melakukan pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan juga melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung jawab ialah untuk mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

3. Tujuan Serikat Pekerja

³² <http://repository.unpas.ac.id/39154/1/J.BAB%20II.pdf>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UUSP, Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka 17 UUK, serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sesuai dengan Pasal 102 UUK, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Secara luas tujuan dari keberadaan serikat buruh/pekerja adalah :

- a. Mengisi cita – cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil secara materi dan spiritual, khususnya masyarakat pekerja berdasarkan Pancasila;
- b. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja;
- c. Terlaksananya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja di segala kelompok industrial barang dan jasa serta mewujudkan rasa kesetiakawanan dan menumbuhkembangkan solidaritas diantara sesama kaum pekerja;
- e. Terciptanya perluasan kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan produktivitas;
- f. Terciptanya kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, serasi dan seimbang menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi;

- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat –syarat kerja dan kondisi serta penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab.

Sedangkan menurut UUSP, Fungsi serikat pekerja mencakup pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan industrial, mewakili pekerja di dewan atau lembaga yang terkait dengan urusan perburuhan, serta membela hak dan kepentingan anggota serikat.

4. Hak Serikat Pekerja

Dalam pelaksanaannya, serikat pekerja memiliki beberapa hak yang harus dijamin, yaitu³³

- a. Kebebasan Untuk Bergabung dengan Serikat Pekerja dan Berpartisipasi di Dalam Aktifitas Serikat Buruh di Luar Jam Kerja

Sesuai Undang-Undang Dasar, setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Serikat pekerja/serikat buruh didefinisikan sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja/serikat buruh. Kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau

³³ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019



negara disebut sebagai hak asasi manusia.³⁴ Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan, pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya adalah melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.³⁵

Serikat pekerja/serikat buruh berhak untuk memungut iuran dan mengelola serta bertanggung jawab atas keuangan organisasinya, termasuk pengelolaan anggaran aksi. Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk melaksanakan aktivitas serikatnya dalam jam kerja sesuai kesepakatan kedua pihak dan/atau sesuai aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Kelompok pekerja/buruh berjumlah minimal 10 orang dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh. Keputusan Menaker No. Kep-16/MEN/2001 memerintahkan pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh. Menurut aturan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh dan federasi serikat pekerja/serikat buruh harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada dinas tenaga kerja setempat sebagai syarat pencatatan. Serikat pekerja/serikat buruh harus mencatatkan diri dan sesuai aturan mencantumkan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, daftar nama pengurus, susunan pengurus dan anggota serikat serta nama serikatnya.

Keputusan menteri tenaga kerja No. Kep. 187/MEN/X/2004 tentang Iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa iuran keanggotaan serikat dapat dipotong secara langsung dari upah, kecuali jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan memiliki metode

³⁴ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Gramedia, Jakarta, 2011, hlm 73.

³⁵ A. Masyur Effendi, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm 27.

pengumpulan iuran lain. Pengusaha hanya dapat melakukan pemotongan tersebut berdasarkan surat kuasa dari setiap pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Aturan menyatakan bahwa tujuan serikat pekerja/serikat buruh adalah meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan produktivitas serta perlindungan untuk anggotanya. Serikat pekerja/serikat buruh harus bersifat bebas (tidak di bawah kepentingan lain atau tekanan), terbuka (untuk semua dan tidak memandang suku, agama, ras, jenis kelamin atau golongan politik), dan independen (bertindak atas kepentingan sendiri dan tidak dipengaruhi oleh pihak lain di luar serikat).

Aturan juga mengizinkan sebuah serikat untuk membubarkan diri karena: persetujuan anggota; jika perusahaan tempatnya berada ditutup; atau karena perintah pengadilan untuk kepentingan negara. Undang-undang No. 21/2000 memberikan hukuman pidana kepada siapapun yang melakukan tindakan anti serikat pekerja/serikat buruh. Tindakan yang dimaksud termasuk melarang orang membentuk, bergabung atau melakukan aktivitas serikat pekerja/serikat buruh, memecat atau mengurangi upah pekerja/buruh karena melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kampanye anti serikat dan intimidasi dalam bentuk apapun.

b. Kebebasan Untuk Berunding Secara Kolektif

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini biasanya mengatur hak-hak

pekerja lebih tinggi dari peraturan. Jika terdapat persyaratan yang mengatur hak pekerja/buruh lebih rendah dari peraturan, maka hal tersebut tidak dapat diberlakukan.

PKB dibuat tertulis menggunakan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Jika PKB tidak dibuat dalam bahasa Indonesia, PKB tersebut harus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah, dan berdasarkan aturan, terjemahannya dianggap sebagai aturan yang resmi.

Sebuah PKB dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Jangka waktu berlakunya PKB untuk waktu yang ditentukan tidak boleh lebih dari 2 tahun, namun dapat diperpanjang 1 tahun berdasarkan kesepakatan bersama. Perundingan untuk PKB selanjutnya dapat dilakukan 3 bulan sebelum habisnya masa berlaku PKB sebelumnya. Jika perundingan gagal, PKB yang ada tetap berlaku untuk masa paling lama satu tahun. Sebuah perusahaan hanya boleh memiliki 1 PKB yang berlaku bagi semua pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Sebuah PKB harus memuat hak kewajiban pengusaha; hak dan kewajiban pekerja/buruh serta serikat pekerja/serikat buruh; masa berlaku yang juga menyebutkan tanggal mulai berlakunya; serta tandatangan para pihak yang ikut dalam proses pembuatan PKB. Perubahan atas PKB hanya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama, dimana perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PKB yang berlaku. Pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan PKB dan semua perubahannya serta mendistribusikan dalam bentuk cetakan kepada semua pekerja/buruh.

PKB mulai berlaku sejak ditandatangani, kecuali diatur lain. PKB yang sudah ditandatangani harus

didaftarkan pada kantor dinas tenaga kerja atau kantor lain yang bertanggung jawab untuk ketenagakerjaan.

Aturan terperinci mengenai persyaratan dan prosedur untuk pembuatan, perpanjangan, perubahan dan pendaftaran PKB ditentukan oleh Keputusan Menteri. Pelaksanaan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

c. Hak Mogok Kerja

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai, setelah semua langkah penyelesaian perselisihan gagal.

Mogok kerja harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Pemberitahuan tertulis sekurang-kurangnya memuat: waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; tempat mogok kerja; alasan mogok kerja dan tuntutan; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Mogok kerja dianggap tidak sah bila tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan aturan.

Selama mogok kerja, pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. 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.

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 tanpa memperhitungkan waktu kerja yang hilang karena mogok kerja.

5. Pencatatan Serikat pekerja

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja mengatur tentang tata cara pemberitahuan dan pencatatan Serikat Pekerja dalam pasal 18-24. Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja yang telah dibentuk harus memberitahukan keberadaannya kepada instansi pemerintah setempat yang menangani urusan perburuhan. Dalam surat pemberitahuan, harus dilampirkan daftar nama anggota, pendiri dan pengurusnya serta salinan peraturan organisasi badan pemerintah setempat harus mencatat serikat yang telah memenuhi persyaratan dan memberikan nomor pendaftaran kepadanya dalam kurun waktu 21 hari setelah tanggal pemberitahuan.

Serikat pekerja harus memberitahukan instansi pemerintah diatas bila terjadi perubahan dalam peraturan organisasinya. Instansi pemerintah tersebut nantinya harus menjamin bahwa buku pendaftaran serikat terbuka untuk diperiksa dan dapat diakses masyarakat luas. Serikat pekerja yang telah memiliki nomor pendaftaran wajib menyerahkan pemberitahuan tertulis tentang keberadaan mereka kepada pengusaha/perusahaan yang terkait.³⁶

Adapun pentingnya serikat pekerja dibentuk dan tentunya juga didaftarkan pada instansi dibidang ketenagakerjaan ialah :

- a. Agar para pekerja lebih terkoordinir dalam bekerja dan berusaha serta juga dalam memperjuangkan hak mereka, baik bagi kepentingan bersama maupun bagi kepentingan

³⁶ <https://www.splinfox.or.id/2017/08/Penjelasan-lengkap-serikat-pekerja.html>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2019

pribadi, sehingga adanya kemungkinan pekerja yang bertindak sendiri-sendiri serta gegabah dalam memperjuangkan haknya dapat dihindari, mengingat kemungkinan seperti ini tidak akan lebih dari hanya mendatangkan kerugian saja, baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi pihak lain.

b. Agar pemerintah dapat lebih mudah mengatur dan memberikan pengarahan yang menguntungkan bagi hubungan kerja antara pihak majikan dengan pihak pekerja.³⁷

D. Kajian Umum Mengenai Mogok Kerja

1. Pengertian Mogok Kerja

Mogok kerja merupakan salah satu hak normatif pekerja yang diberikan oleh Undang-Undang, yang harus dilindungi serta dijamin oleh pemerintah, dan juga tidak boleh dihalang-halangi oleh pihak manapun.

Mogok kerja menurut Pasal 1 angka 23 UUK diartikan sebagai “tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”.³⁸ Tujuan utama dari upaya mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja ialah secara langsung memaksa pihak pengusaha untuk mendengarkan serta menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja dengan cara membuat perusahaan/majikan merasakan dampak dari proses produksi yang melambat bahkan terhenti dan bukan merupakan suatu tindakan yang anarkis.³⁹

³⁷ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Inti Prima, Jakarta, 2008, hlm 16.

³⁸ Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

³⁹ LD. Agung Indrodewo, 2012, *Tesis : Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2012, hlm

Pelaksanaan mogok kerja menurut Pasal 137 UUK merupakan “hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”. Unsur gagalnya perundingan merupakan unsur pokok dalam hal ingin melakukan mogok kerja, tanpa adanya gagal perundingan maka mogok kerja pun bukan dikatakan sebagai mogok kerja, melainkan hanya aksi biasa. Adapun yang dimaksud dengan gagalnya perundingan menurut Pasal 4 KepMen No.232 Tahun 2003 ialah “tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja atau pekerja telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan”.⁴⁰

Tertib dan damai yang dimaksudkan disini ialah mogok kerja yang dilakukan tidak sampai mengganggu keamanan serta ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan nyawa dan harta kekayaan milik perusahaan, orang lain atau masyarakat umum.⁴¹ Sedangkan sah yang dimaksud disini ialah dengan memenuhi ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UUK yang dapat disebut juga sebagai syarat-syarat administratif dalam melakukan mogok kerja.⁴² Adapun syarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukannya mogok kerja sesuai Pasal 140 UUK sebagai berikut :

1. Sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
2. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

⁵⁷.

⁴⁰ Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

⁴¹ Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Skripsi Hukum, **Pengaturan Mogok Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, (online), diakses pada tanggal 31 Januari 2020, Pukul 23.16 WIB.

⁴² Pasal 142 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).



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. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serika buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

4. 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 dilokasi kegiatan proses produksi; atau

b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan.

Pasal 143 UUK mengatur bahwa siapa saja tidak boleh menghalang-halangi pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, damai dan tertib akibat dari gagalnya perundingan. Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam hal ini antara lain dengan cara :

1. Menjatuhkan hukuman
2. Mengintimidasi dalam bentuk apapun
3. Melakukan mutasi yang merugikan.

Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan, memberikan sanksi atau tindakan balasan, serta mengganti

pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja yang sesuai dengan ketentuan Pasal 140 UUK.⁴³

ILO memberikan beberapa syarat-syarat untuk pekerja/buruh agar dapat melakukan mogok kerja, diantaranya adalah :

1. Kewajiban untuk memberikan pengumuman sebelumnya.
2. Kewajiban untuk punya jalan lain ke prosedur konsiliasi, mediasi, dan arbitrase secara sukarela dalam perselisihan hubungan industrial sebagai kondisi awal untuk mengumumkan mogok, selama proses ini memadai, adil dan cepat dan juga pihak – pihak terkait dapat berpartisipasi dalam setiap tahapan yang ada.
3. Kewajiban untuk mengganti kuorum tertentu dan memperoleh persetujuan dari mayoritas yang telah ditentukan.
4. Kewajiban untuk mengambil keputusan mogok melalui pemungutan suara secara rahasia.
5. Pelaksanaan tindakan untuk memenuhi persyaratan keselamatan dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan.
6. Penetapan layanan minimal dalam kasus tertentu serta Jaminan Kebebasan untuk bekerja bagi mereka yang tidak ikut mogok kerja.⁴⁴

⁴³ Koseparmono Irsan dan Armansyah, **Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar**, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 142.

⁴⁴ Bernard Gerngion, Alberto Otero, Horacio Guido, **Prinsip-Prinsip ILO Tentang Hak Mogok**, Kantor Perburuahan Internasional, 2002, Jakarta, hlm 25.

BAB III**HASIL DAN PEMBAHASAN****A. Batasan Tugas Serikat Pekerja Yang Diatur Dalam Pasal 93 Ayat 2 Huruf H Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan****1. Serikat Pekerja**

Serikat Pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. (pasal 1 angka 17 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja).⁴⁵

Serikat pekerja dibentuk berdasarkan kedudukan pekerja yang lemah sehingga membutuhkan suatu wadah supaya menjadi lebih kuat. Keberadaan serikat pekerja ialah sebagai penyambung aspirasi pekerja yang mengalami masalah ataupun ketidakadilan dalam bekerja di perusahaan ataupun di luar perusahaan. Membentuk suatu serikat pekerja juga merupakan hak asasi manusia di tempat kerja, yang mana hal ini merupakan implementasi dari asas kebebasan berserikat bagi pekerja. Kebebasan berserikat dan berkumpul juga termuat dalam konvensi ILO (International Labour Organization) tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, 1948 (No.87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam Undang – undang Nomor 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditunjukkan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.⁴⁶

⁴⁵ Zaeni Asyhadi, **Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 22.

⁴⁶ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 79.

Sesuai dengan Pasal 102 UUK, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Secara luas tujuan dari keberadaan serikat buruh/pekerja adalah :

- a. Mengisi cita – cita Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, demi terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil secara materi dan spiritual, khususnya masyarakat pekerja berdasarkan pancasila;
- b. Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja;
- c. Terlaksananya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja di segala kelompok industrial barang dan jasa serta mewujudkan rasa kesetiakawanan dan menumbuhkembangkan solidaritas diantara sesama kaum pekerja;
- e. Terciptanya perluasan kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan produktivitas;
- f. Terciptanya kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, serasi dan seimbang menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi;
- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat –syarat kerja dan kondisi serta penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab.

Sedangkan menurut UUSP, Fungsi serikat pekerja mencakup pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian perselisihan industrial, mewakili pekerja di dewan atau lembaga yang terkait dengan urusan perburuhan, serta membela hak dan kepentingan anggota serikat.

2. Kriteria Tugas Serikat Pekerja

Dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, harus ada kerja sama antara pengusaha dan serikat pekerja. Serikat pekerja tidak dapat hanya menuntut pemenuhan hak dan kesejahteraan para anggotanya namun tidak diikuti dengan pelaksanaan kewajiban sebagai pekerja secara seimbang. Dalam setiap hubungan industrial selalu terdapat dua kepentingan yang berbeda, yaitu kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Peran serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah dengan cara mencari jalan terbaik bagi pemenuhan dua kepentingan tersebut agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Serikat pekerja berfungsi sebagai tempat bagi pekerja yang merupakan anggota serikat pekerja untuk berpendapat, memberikan saran dan mengutarakan keinginannya. Selama keinginan dan pendapat itu kiranya masuk akal dan dapat dipenuhi, serikat pekerja wajib menampungnya untuk dijadikan bahan dalam perundingan pembentukan perjanjian kerja bersama. Namun, hanya aspirasi – aspirasi yang mewakili kepentingan bersama yang akan diperjuangkan, bukan aspirasi yang hanya mewakili pekerja secara individu.⁴⁷ Adapun fungsi dari serikat pekerja yakni⁴⁸ :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian kerja bersama dan penyelesaian hubungan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkatnya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.
- d. Sebagai penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan kerja.
- f. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

⁴⁷ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks, 2009, hlm 13 – 14.

⁴⁸ Pasal 4 ayat 2 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)

Untuk memenuhi fungsi dari serikat pekerja seperti yang telah disebutkan diatas, serikat pekerja juga memiliki beberapa tugas yang harus dilakukan untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, tugas-tugas ini juga menjadi kegiatan dari serikat pekerja yang memiliki dampak positif sehingga nantinya para pekerja baik yang tergabung dengan serikat pekerja maupun tidak, dapat merasakan keuntungan dari terlaksananya tugas ini, diantaranya⁴⁹ :

- a. Membangun organisasi serikat pekerja yang solid dan efektif di tempat kerja, yang sanggup menjamin hak runding secara efektif dan mengembangkan hubungan positif jangka panjang dengan pengusaha.
- b. Memastikan bahwa Undang – undang ketenagakerjaan benar – benar dilaksanakan.
- c. Mengembangkan perundingan bersama yang efektif dengan pengusaha dan mendukung upaya serikat pekerja lokal di tempat kerja untuk mencapai perjanjian kerja bersama yang efektif.
- d. Meningkatkan koordinasi struktur serikat pekerja di tingkat lokal, kabupaten, regional dan nasional dan mengembangkan hubungan yang benar antara struktur – struktur tersebut di era otonomi regional.
- e. Mendemokratisasikan gerakan serikat pekerja, menyingkirkan pengaruh yang diberikan pemerintah dan pengusaha terhadap gerakan serikat pekerja semasa Orde Baru, dan memastikan bahwa serikat pekerja mampu bersikap tanggap terhadap kebutuhan anggotanya.
- f. Membangun persatuan yang baru dalam gerakan serikat pekerja supaya kepentingan pekerja dapat secara efektif direpresentasikan dengan pemerintah dan pengusaha.

Dengan dilaksanakannya tugas – tugas dari serikat pekerja tersebut diharapkan serikat pekerja mampu memberikan jaminan dan perlindungan hak bagi para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja maupun pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja

⁴⁹ Quinn, Patrick, *Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama*, Working Paper International Labour Organization, Mei 2003, hlm 21

bahwa serikat pekerja mampu bersikap tanggap terhadap kebutuhan anggotanya.

Sedangkan tugas serikat pekerja yang bersifat eksternal ialah apabila dalam pelaksanaan tugas serikat pekerja tersebut tidak hanya memiliki dampak bagi anggota serikat pekerja, tetapi juga memiliki dampak atau manfaat bagi perusahaan tersebut. Contohnya seperti :

- a. Mengembangkan perundingan bersama yang efektif dengan pengusaha dan mendukung upaya serikat pekerja lokal di tempat kerja untuk mencapai perjanjian kerja bersama yang efektif.
- b. Meningkatkan koordinasi struktur serikat pekerja di tingkat lokal, kabupaten, regional dan nasional dan mengembangkan hubungan yang benar antara struktur-struktur tersebut di era otonomi regional.
- c. Membangun persatuan yang baru dalam gerakan serikat pekerja supaya kepentingan pekerja dapat secara efektif direpresentasikan dengan pemerintah dan pengusaha.
- d. Mewakili kepentingan serikat pekerja untuk beracara dalam sidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Jika dilihat dari penjabaran tugas serikat pekerja menurut Patrick Quinn dalam Working Paper International Labour Organization tersebut, penulis dapat menjabarkan kriteria-kriteria dari tugas serikat pekerja, kriteria ini merupakan ciri dari suatu kegiatan sehingga kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai tugas dari serikat pekerja. Adapun kriteria-kriteria ini adalah :

- a. Kegiatan tersebut dilakukan oleh para pekerja yang tergabung ke dalam serikat pekerja, baik dilakukan oleh satu serikat pekerja maupun lebih dari satu serikat pekerja, dan pelaksanaannya telah disetujui oleh ketua dari serikat pekerja dan pengurus lainnya.
- b. Kegiatan tersebut memiliki dampak yang luas, tidak hanya berdampak bagi individu pekerja saja, tetapi juga berdampak

bagi pekerja lain maupun bagi perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja.

- c. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memenuhi hak dan kewajiban dari pekerja disuatu perusahaan baik pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja maupun pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja. Kegiatan ini bisa dilakukan didalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan seperti contohnya di Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Kegiatan tersebut bertujuan sebagai sarana aspirasi bagi para pekerja untuk selanjutnya disalurkan kepada pengusaha. Sehingga nantinya pengusaha dapat mendengarkan aspirasi dari pekerja-pekerja diperusahaannya.
- e. Kegiatan tersebut berfungsi sebagai sarana bagi para pekerja untuk mengembangkan keahliannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Kriteria-kriteria inilah yang akan membuat suatu kegiatan dapat dikatakan sebagai tugas serikat pekerja. Sehingga nantinya kegiatan tersebut dapat dijalankan oleh pekerja dan/atau serikat pekerja dengan tetap mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas serikat pekerja juga dijamin pelaksanaannya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Serikat Pekerja.

3. Pemberian Kesempatan Kepada Serikat Pekerja Untuk Menjalankan Tugas Serikat Pekerja

Dalam menjalankan tugas serikat pekerja, pengusaha harus memberikan kesempatan kepada serikat pekerja untuk menjalankan tugas serikat pekerja dalam jam kerja sesuai dengan yang diatur dalam

Perjanjian Kerja Bersama.⁵⁰ Pemberian kesempatan ialah membebaskan pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh dalam beberapa waktu tertentu dari tugas pokoknya sebagai pekerja/buruh, sehingga dapat melaksanakan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.⁵¹ Hal ini berarti para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja tersebut dibebaskan dari tugas utamanya sebagai pekerja disuatu perusahaan sehingga pekerja tersebut dapat melakukan tugas dari serikat pekerja, sehingga dalam hal ini prinsip *No Work No Pay* (pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya tidak mendapatkan upah) dapat dikesampingkan.

Namun, dalam hal pemberian kesempatan ini, tidak semua tugas atau kegiatan serikat pekerja yang diberikan kesempatan oleh pengusaha. Ada tugas serikat pekerja yang diberikan kesempatan dan ada juga tugas serikat pekerja yang tidak diberikan kesempatan. Mengenai jenis kegiatan yang diberikan kesempatan, tata cara pemberian kesempatan, dan pemberian kesempatan yang mendapatkan upah dan yang tidak mendapatkan upah lebih lanjut diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.⁵²

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No.PER.16/MEN/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Permenaker 16 Tahun 2011, Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek

⁵⁰ Pasal 29 Ayat 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131).

⁵¹ Penjelasan pasal 29 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131).

⁵² Pasal 29 ayat 2 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131).

hukum dalam hubungan kerja, dan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.⁵³ Perjanjian Kerja

Bersama paling sedikit memuat tentang⁵⁴ :

- a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- g. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam poin Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja itulah diatur terkait pemberian kesempatan kepada serikat pekerja untuk menjalankan tugas serikat pekerja dalam jam kerja.

Namun, apabila tugas serikat pekerja tersebut tidak disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama, maka kembali lagi kepada pengaturan dalam pasal 93 Undang-undang Ketenagakerjaan. Yang mana pekerja tidak dibayar upahnya jika pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaan (prinsip *No Work No Pay*), kecuali jika pekerja melakukan tugas serikat pekerja tersebut atas persetujuan pengusaha.⁵⁵ Pada dasarnya, pekerja yang melakukan tugas serikat pekerja dalam jam kerja, harus disepakati oleh pengusaha dalam Perjanjian Kerja Bersama, tetapi jika tidak diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Bersama, pekerja bisa meminta persetujuan kepada pengusaha untuk menjalankan/melaksanakan tugas serikat pekerja.⁵⁶ Apabila tidak ada kesepakatan maupun persetujuan

⁵³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 41.

⁵⁴ Pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.16/MEN/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

⁵⁵ Pasal 93 ayat 1 jo. Pasal 93 ayat 2 huruf H Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

⁵⁶ Letezia Tobing, "Jika Buruh Ikut Demo Pada Jam Kerja", <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51008f3020c38/jika-buruh-ikut-demo-pada-jam-kerja/> (diakses pada 8 Januari

pengusaha, maka pada dasarnya pelaksanaan tugas serikat pekerja yang dilakukan pada jam kerja dianggap pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaannya, sehingga upahnya untuk hari itu tidak dibayar oleh pengusaha.

B. Mogok Kerja Termasuk Kedalam Ruang Lingkup Tugas Serikat Pekerja

1. Mogok Kerja

Pada hakikatnya, seluruh perselisihan dalam hubungan industrial harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat. Untuk hal ini harus ditempuh jalur perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan pengusaha. Demi kepentingan pembuktian dan formalitas hukum, harus dipastikan terdapat berita acara perundingan yang ditandatangani oleh perwakilan serikat pekerja yang berunding dan pengusaha. Apabila perundingan tersebut gagal, baru pekerja diperbolehkan melaksanakan hak mogoknya.

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan definisi “mogok” yang dimuat dalam pasal 1 angka 23 sebagai berikut:

Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Tujuan mogok kerja adalah untuk memaksa perusahaan/majikan mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat dan bukan untuk tindakan anarkis.⁵⁷ Dari pengertian yang telah dimuat dalam Pasal 1 angka 23 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat diketahui ada 3 unsur yang harus ada dalam sebuah pemogokan, yaitu sebagai berikut.⁵⁸

a. Tindakan Pekerja/Buruh

2020, pukul 20.45)

⁵⁷ LD. Agung Indrodewo, 2012, Tesis : Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, Hlm. 57

⁵⁸ TURC, Melindungi Buruh Anggota dalam Pemogokan: Manual Serikat Buruh Tentang Hak Mogok, TURC, Jakarta, 2005, hlm. 4.

Sebuah tindakan baru dapat dikatakan sebagai “mogok” apabila dilakukan oleh pekerja/buruh. Jika tindakan serupa dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara atau mahasiswa, maka tindakan tersebut tidak dapat diklasifikasikan sebagai sebuah tindakan “mogok”. Contohnya seperti misal ada 10 orang pekerja yang menuntut keadilan berupa kenaikan upah, maka itu dapat dikatakan sebagai “mogok”, namun sebaliknya apabila ada 50 orang mahasiswa yang berkumpul didepan pabrik untuk meneriakkan tuntutan agar pekerja dipabrik tersebut terbebas dari diskriminasi, maka itu hanya dikatakan sebagai aksi biasa. Jadi dalam “mogok” ini tidak peduli berapa banyak massa yang dibawa, asalkan dilakukan oleh pekerja/buruh maka itu dapat disebut sebagai tindakan “mogok”.

b. Direncanakan dan dilaksanakan secara bersama – sama.

Tindakan “mogok” haruslah direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama, atau lebih dari satu buruh. Suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh untuk memperlambat atau menghentikan pekerjaan sudah dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan “mogok” walaupun hanya dilakukan oleh 2 orang, yang dalam kenyataannya tidak mewakili suara seluruh pekerja dalam suatu perusahaan.

Kata “bersama-sama” adalah untuk menjelaskan kondisi buruh-buruh yang belum memiliki serikat di perusahaannya. Jika itu terjadi, maka pemogokan dapat dilakukan oleh sekelompok buruh atas nama pribadi secara bersama-sama. Sebaliknya jika di perusahaan tersebut sudah berdiri serikat buruh, maka pemogokan itu dapat direncanakan dan dilaksanakan oleh buruh yang bersangkutan.

c. Untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan

Tujuan utama mogok ialah untuk memaksa majikan mendengarkan dan menerima tuntutan serikat buruh dengan cara membuat majikan merasakan akibat dari proses produksi yang berhenti atau melambat. Jadi, sebuah tindakan yang dilakukan oleh beberapa buruh yang menuntut sesuatu kepada majikan tanpa melakukan penghentian atau memperlambat

proses produksi bukanlah sebuah tindakan yang dapat diklasifikasikan sebagai “mogok”.

Berdasarkan penjabaran diatas, “mogok” tidak akan bisa dilakukan tanpa memenuhi ketiga unsur diatas. Jadi, jika ada suatu tindakan tapi ada salah satu dari 3 (tiga) unsur tersebut tidak dipenuhi, maka tindakan tersebut tidak dapat diklasifikasikan sebagai sebuah tindakan “mogok”.

Definisi “mogok” dalam Pasal 1 angka 23 Undang-undang Ketenagakerjaan pun dilengkapi lagi oleh Pasal 137 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Dari pasal 137 ini bertambah lagi 2 unsur yang harus dipenuhi dalam melaksanakan aksi mogok kerja menurut Undang-undang, yaitu:

d. Mogok dilakukan secara sah, tertib, dan damai

Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 137 menetapkan bahwa ada 2 syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ketika hendak melaksanakan mogok kerja, yaitu harus dilakukan secara sah, tertib, dan damai serta harus dilakukan akibat dari gagalnya perundingan maupun majikan menolak untuk melakukan perundingan. Syarat tersebut bersifat kumulatif, yang berarti bahwa dalam melaksanakan mogok kerja kedua syarat tersebut harus terpenuhi.

Setelah kedua syarat tersebut terpenuhi, maka pihak pekerja atau serikat pekerja harus melalui serangkaian prosedur agar mogok kerja tersebut dapat dikatakan mogok kerja yang sah.

Maksud dari “secara tertib dan damai” adalah bahwa pemogokan yang dilakukan tidak mengganggu ketertiban umum.

Karena tidak sedikit pula mogok kerja yang mengakibatkan serikat pekerja harus berhadapan dengan aparat kepolisian karena dianggap telah mengganggu ketertiban umum.

e. Mogok kerja sebagai akibat dari gagalnya perundingan Pasal 137 Undang-undang Ketenagakerjaan menekankan bahwa mogok kerja hanya boleh dilakukan sebagai akibat dari 2 situasi, yaitu:

1. Apabila telah dilakukan upaya perundingan terlebih dahulu namun gagal membuat suatu kesepakatan.
2. Apabila pihak majikan menolak diajak untuk berunding.

Berdasarkan kedua situasi diatas, maka pemogokan tidak boleh dilakukan apabila belum ada perundingan ataupun belum pernah mengajak majikan untuk berunding.

Terkait hak serikat pekerja juga telah diatur dalam pasal 25 ayat 1 Undang-Undang Serikat Pekerja yang berbunyi :

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :
 - a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam poin e ini yang menurut penulis mogok kerja dapat digolongkan ke dalam kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan memang mogok kerja merupakan sebuah hak, yang berarti tidak wajib dilakukan oleh serikat pekerja. Untuk itu mogok kerja termasuk ke dalam kegiatan serikat pekerja, bukan merupakan tugas dari serikat pekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kegiatan merupakan suatu aktivitas atau usaha, Sedangkan tugas merupakan

sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

Selain perbedaan makna dari kegiatan dan tugas, salah satu alasan mogok kerja merupakan hak ialah karena dalam melakukan mogok kerja harus ada suatu keadaan yang menjadikan sebab kenapa pekerja/serikat pekerja melakukan mogok kerja itu. Sebab yang dimaksud ialah gagalnya perundingan bersama antara pengusaha dan pekerja atau pelanggaran hak normatif yang dilakukan pengusaha, sehingga pekerja/serikat pekerja tidak bisa secara tiba-tiba melakukan mogok kerja tanpa ada penyebabnya atau dengan kata lain sebelum dilaksanakannya perundingan dengan pengusaha. Mengenai prosedur atau tata cara melakukan mogok kerja juga telah diatur didalam pasal 139 – 140 UUK.

Penyebab mogok kerja sangat beragam, seperti misalnya karena pelanggaran hak normatif pekerja yang dilakukan pengusaha, solidaritas antar rekan – rekan pekerja, tidak puas dengan kondisi kerja, terkait dengan hal tersebut maka sebagai upaya untuk mengantisipasi mogok kerja dapat dilakukan komunikasi, konsultasi dan penyuluhan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Apabila dilihat berdasarkan tuntutananya, maka mogok kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- a. Mogok kerja normatif, mogok kerja normatif ialah mogok kerja yang dilaksanakan atas dasar tuntutan normatif, dimana ada aturan atau kesepakatan yang diingkari atau dilanggar oleh majikan/pengusaha.
- b. Mogok kerja nonnormatif, ialah mogok kerja yang dilaksanakan atas dasar tuntutan nonnormatif yang terjadi karena adanya perkembangan syarat-syarat kerja, perubahan kebijakan pemerintah atau pengaruh negara lain. Misalkan mogok kerja yang dilakukan karena adanya perubahan tarif dasar listrik dan kenaikan harga BBM, sehingga pekerja menuntut untuk kenaikan upah, uang makan, transport dan lain-lain.

Apabila dilihat berdasarkan lokasi mogok kerja, maka mogok kerja terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

- a. Mogok kerja didalam perusahaan, dimana mogok kerja tersebut dilakukan didalam lokasi perusahaan, baik dalam satu perusahaan maupun bersama satu kelompok perusahaan.
- b. Mogok kerja diluar perusahaan, dimana mogok kerja tersebut dilakukan diluar dari lokasi perusahaan. Contohnya mogok kerja yang dilakukan didepan gedung dinas ketenagakerjaan.

Berdasarkan tujuan dari mogok kerja itu, dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Pemogokan soal ekonomi, pemogokan yang berfokus hanya pada soal-soal ditempat kerja atau terbatas pada masalah-masalah yang ada dipabrik saja. Jadi mogok kerja ini bertujuan hanya menuntut persoalan kesejahteraan para pekerja yang bekerja didalam lingkungan pabrik tertentu.
- b. Pemogokan Sosial-politik, pemogokan yang mengajukan tuntutan sosial ekonomi yang lebih luas, yakni menuntut perubahan kebijakan sosial ekonomi negara atau kebijakan lain yang mempengaruhi dan berdampak pada kehidupan buruh.
- c. Pemogokan Solidaritas (*sympathy strike*), pemogokan yang dilakukan oleh serikat pekerja untuk mendukung tuntutan serikat buruh yang lain dalam berhadapan dengan pengusaha.⁵⁹

Sementara itu, berdasarkan status legalitas dari mogok kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

- a. Mogok kerja yang sah (legal), yang dimana mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan, dan memenuhi prosedur formal berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Mogok kerja yang tidak sah (illegal), yang dimana pelaksanaan mogok kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan asas-asas hukum ketenagakerjaan dan tidak memenuhi prosedur formal berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁵⁹ Suwanto, **Hubungan Industrial dalam Praktek**, cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta.

2. Syarat Sahnya Mogok Kerja

Ada beberapa aturan mogok kerja yang merupakan aturan normatif, yaitu :

- a. Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- c. Undang – undang Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum;
- d. Undang – undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
- e. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor POL. 1 Tahun 2005 Tentang Pedoman Tindakan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Penegakan Hukum dan Ketertiban dalam Perselisihan Hubungan Industrial.⁶⁰

Dalam pasal 142 ayat 1 Undang – undang Ketenagakerjaan menyebutkan :

Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 139 dan pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah

Pasal ini secara implisit mengatakan bahwa agar suatu mogok kerja dikatakan sah, maka pelaksanaan mogok kerja tersebut harus memenuhi ketentuan – ketentuan yang terdapat dalam pasal 139 dan pasal 140 Undang – undang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain, kedua pasal tersebut merupakan syarat agar mogok kerja dapat dikatakan sebagai mogok kerja yang sah. Syarat – syarat tersebut ialah :

- a. Tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain

Didalam melakukan aksi mogok kerja, para pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap ketertiban umum. Arti dari ketertiban umum yang dimaksud ialah tidak membahayakan keselamatan

⁶⁰ Abdul Khakim, **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)**, Citra Aditiya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 75.

jiwa dan harta benda perusahaan, masyarakat, dan fasilitas umum.

b. Pemberitahuan secara tertulis

Pemberitahuan ini ditujukan kepada pengusaha dan pihak berwenang, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan jika aksi mogok kerja tersebut dilakukan diluar perusahaan, maka para pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh wajib untuk memberitahu kepada pihak berwajib atas pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan diluar pabrik.

Pemberitahuan secara tertulis ini dilakukan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja tersebut dilaksanakan. Adapun isi dari pemberitahuan tersebut sekurang-kurangnya memuat tentang waktu dimulai dan diakhirinya mogok kerja, tempak dilaksanakannya mogok kerja, alasan dan sebab mengapa melakukan mogok kerja, dan tanda tangan ketua dan sekertaris serikat pekerja sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, batasan-batasan mogok kerja yang funfamental esensial dan legitimate dari kaum buruh sebagai berikut :

- a. Dilihat dari tujuannya, berdasarkan konsep mogok sebagai sarana upaya pencapaian keseimbangan kepentingan buruh dan pengusaha, mogok hanya bertujuan untuk perbaikan upah dan syarat-syarat kerja lainnya yang langsung dinikmati oleh para buruh yang melakukan pemogokan.
- b. Dilihat dari pelakunya, mogok kerja harus dilakukan oleh buruh yang dikoordinator oleh serikat buruh atau wakilnya dalam hal buruh-buruh tersebut belum tergabung dalam serikat buruh, dan didukung oleh sebagian besar buruh anggotanya melalui pemungutan suara (*strike ballot*).
- c. Dilihat dari pelaksanaannya, mogok kerja harus dilaksanakan sebagai upaya terakhir kaum buruh, baru dapat melaksanakan hak mogok, setelah upaya penyelesaian perselisihan secara damai mengalami kegagalan, atau setelah dilampauinya masa

“cooling off periode” dengan beberapa pengecualian. Misalnya pemogokan terjadi menuntut agar pengurus serikat buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melaksanakan tugas organisasi, dipekerjakan kembali.

d. Dilihat dari aksesnya, maka mogok harus dilaksanakan secara damai.⁶¹

Berdasarkan pendapat dari Prof. Dr. Aloysius Uwiyono diatas, maka dapat dikatakan bahwa mogok kerja yang sah dan mendapatkan perlindungan hukum ialah mogok kerja yang dilakukan dengan mengikuti prosedur dari Undang-undang, dan mogok kerja yang tidak menggunakan kekerasan yang dapat menyebabkan kerugian-kerugian bagi perusahaan ataupun masyarakat umum.

Undang-undang menjamin hak bagi pekerja yang melakukan mogok kerja. Seperti dalam pasal 143 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa siapa pun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja secara sah, tertib, dan damai. Dan siapa pun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap perkerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan. Serta pasal 145 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan normatif yang dilanggar oleh pengusaha, maka pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah.

3. Persetujuan Pengusaha Terhadap Mogok Kerja Untuk Tetap Mendapatkan Upah

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki salah satu prinsip yaitu prinsip *No Work No Pay*. Namun seperti yang disebutkan didalam pasal 93 ayat 2, prinsip tersebut dapat dikesampingkan dan tidak diberlakukan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sedang melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha. Namun, menurut penulis kata

⁶¹ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 291.

persetujuan pengusaha ini tidak berlaku bagi pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah. Terlebih mogok kerja merupakan suatu hak sehingga berbeda dengan tugas yang bersifat wajib bagi serikat pekerja. Hal ini dikarenakan Undang-undang Ketenagakerjaan menjamin bagi pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha maka berhak untuk tetap mendapatkan upah. Adapun dalam ketentuan syarat sahnya mogok kerja, tidak menyebutkan bahwa dalam melakukan mogok kerja perlu adanya persetujuan dari pengusaha agar mogok kerja tersebut dikatakan sah. Salah satu ketentuan syarat sahnya mogok kerja hanya dengan memberikan surat pemberitahuan kepada pengusaha. Seperti yang lazimnya kita ketahui, surat pemberitahuan tidak membutuhkan balasan berupa persetujuan dari pihak penerima yang mana dalam hal ini pengusaha.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persetujuan merupakan kata yang berasal dari setuju yang berarti pernyataan menyetujui, kata sepakat atau sesuatu yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Dalam persetujuan memerlukan adanya jawaban sepakat atau sependapat dari orang yang dituju. Sedangkan pemberitahuan merupakan proses, cara, dan perbuatan memberitahukan suatu hal kepada orang lain. Dalam melakukan pemberitahuan tidak perlu adanya respon atau jawaban dari orang yang diberitahu.

Berdasarkan ketentuan yang telah dijabarkan diatas, menurut penulis ketentuan dalam pasal 93 ayat 2 huruf H Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mencakup pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah. Sehingga pekerja yang melakukan mogok kerja tetap berhak untuk mendapatkan upah walaupun tanpa persetujuan dari pengusaha.

BAB IV**PENUTUP****A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang ketentuan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang menjalankan tugas serikat pekerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tugas serikat pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/serikat pekerja. Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kriteria agar dapat dikatakan sebagai tugas serikat pekerja. Sehingga pekerja yang melakukan tugas serikat pekerja tetap berhak mendapatkan upah atas persetujuan pengusaha dan dijamin pelaksanaannya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Serikat Pekerja.
2. Mogok kerja tidak termasuk kedalam tugas serikat pekerja karena mogok kerja merupakan suatu hak yang dimiliki oleh pekerja/serikat pekerja, sedangkan tugas serikat pekerja merupakan kewajiban pekerja/serikat pekerja yang harus dilakukan. Oleh karena itu, dalam hal ketentuan mendapatkan upahnya pun berbeda. Mogok kerja tidak memerlukan persetujuan dari pengusaha sedangkan tugas serikat pekerja memerlukan persetujuan dari pengusaha.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka untuk para pihak dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam pasal 93 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya lebih diperinci terkait ketentuan membayar upah bagi pekerja yang tidak melakukan pekerjaan. Sehingga nantinya tidak ada salah persepsi terkait tugas serikat pekerja dan mogok kerja, yang mana keduanya merupakan hal yang berbeda.

2. Mogok kerja merupakan salah satu hak dasar bagi pekerja dan telah dijamin oleh Undang-Undang, namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait jaminan yang diberikan oleh Undang-Undang. Hal ini menimbulkan kemungkinan akan terjadinya diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerja. Untuk itu sebaiknya Undang-Undang dapat lebih detail dalam mengatur terkait hak dan kewajiban bagi pekerja yang melakukan mogok kerja, terlebih terkait dengan hak mendapatkan upah bagi pekerja yang melakukan mogok kerja.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo S.H, **Mengenal Hukum Suatu Pengantar**, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 2003, hlm 1.

Uli Parulian Sihombing, **Pekerja Sektor Informal: Berjuang Untuk Hidup**, LBH Jakarta, 2005, hlm 11.

Abdul Khakim, **Aspek Hukum Pengupahan**, Bandung, PT. Citra Aditra Bakti, 2006, hlm. 1

Edytus Adisu, **Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung**, Jakarta, Forum Sahabat, 2008, hlm. 57

Budi Santoso, **Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama**, Malang, UB Press, 2012, hlm. 2

Abdul Khakim, **Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 67

Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm.163

Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2005, hlm 35

Yudha Bhakti Adriwisastro, **Penafsiran dan Konstruksi Hukum**, PT Alumni, Bandung, 2012, hlm 9

Frans Magnis Suseno, **Etika Politik, Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern**, Gramedia, Jakarta, 2011, hlm 73.

Masyur Effendi, **Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm 27.

Sri Subiandini Gultom, **Aspek Hukum Hubungan Industrial**, Inti Prima, Jakarta, 2008, hlm 16.

Koseparmono Irsan dan Armansyah, **Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar**, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 142.

Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm 24

Bernard Gerngion, Alberto Odero, Horacio Guido, **Prinsip-Prinsip ILO Tentang Hak Mogok**, Kantor Perburuhan Internasional, 2002, Jakarta, hlm 25.

Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 22.

Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm. 79.

Abdul R Budiono, **Hukum Perburuhan**, Jakarta, PT. Indeks, 2009, hlm 13 – 14.

TURC, **Melindungi Buruh Anggota dalam Pemogokan: Manual Serikat Buruh Tentang Hak Mogok**, TURC, Jakarta, 2005, hlm. 4.

Suwarto, **Hubungan Industrial dalam Praktek**, cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta.

Aloysius Uwiyono, **Hak Mogok di Indonesia**, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 291.

JURNAL

LD. Agung Indrodewo, 2012, **Tesis : Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2012, hlm 57.

Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Skripsi Hukum, **Pengaturan Mogok Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, (online), diakses pada tanggal 31 Januari 2020, Pukul 23.16 WIB.

Quinn, Patrick, **Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama**, Working Paper International Labour Organization, Mei 2003, hlm 21

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.16/MEN/XI/2011 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

INTERNET

<http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

<https://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

<https://bplawyers.co.id/2018/06/05/serba-serbi-hukum-perburuhan-dan-ketenagakerjaan-di-indonesia/>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

<http://repository.unpas.ac.id/39154/1/J.BAB%2011.pdf>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja>, di akses pada tanggal 8 Oktober 2019

Letezia Tobing, "Jika Buruh Ikut Demo Pada Jam Kerja", <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51008f3020c38/jika-buruh-ikut-demo-pada-jam-kerja/> (diakses pada 8 Januari 2020, pukul 20.45)