FAQ
HAK PEKERJA UNTUK MOGOK[1]

1. **Apa itu 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. (Pasal 1 Angka 23 UU Ketenakerjaan)

   Mogok kerja merupakan Hak Dasar yang dimiliki oleh setiap Pekerja tanpa kecuali. Hal ini diatur di dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

2. **Kapan Pekerja dapat melakukan aksi Mogok kerja?**

   Berdasarkan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan, mogok kerja dapat dilakukan baik oleh pekerja ataupun serikat buruh jika gagalnya perundingan dengan perusahaan.

3. **Apa Syarat Sah Mogok Kerja?**

   Mogok kerja dianggap sah apabila memenuhi ketentuan dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan:

   Pasal 139 UU Ketenagakerjaan menyatakan :

   " Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain".

[1] Catatan ini ditulis oleh Oleh: M.Irfan Alghifari S.H *Kepala Divisi Penelitian dan Pengembangan LBH Bandung

Pasal 140 UU Ketenagakerjaan:

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

a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
b. tempat mogok kerja;
c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

(3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat 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 di lokasi kegiatan proses produksi; atau
b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Syarat tersebut bersifat administratif sehingga harus dipenuhi pekerja ataupun serikat yang akan melakukan aksi mogok kerja.

4. Apakah Pekerja yang melakukan aksi mogok masih bisa mendapatkan upah?

Pasal 93 (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan :

" Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan "

Artinya Pekerja yang melakukan aksi mogok dan kemudian tidak melakukan pekerjaan tidak berhak atas upah. Akan tetapi aturan ini dapat dikecualikan jika Perusahaan benar melakukan pelanggaran terhadap hak normatif dan aksi mogok dilakukan secara sah.

Pasal 145 UU Ketenagakerjaan menyatakan :

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

5. Apakah Pekerja yang melakukan aksi mogok dapat di PHK oleh Perusahaan?

Berdasarkan Pasal 142 (1) UU Ketenagakerjaan, jika mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 139 dan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan, maka mogok kerja tersebut tidak sah.

Pasal 142 UU Ketenagakerjaan menyatakan :

> *" Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah "*

Selain itu, Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-232/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah ("Kepmenaker 232/2003") juga menjelaskan mengenai mogok kerja seperti apa yang dikatakan tidak sah. Berdasarkan Pasal 3 Kepmenaker 232/2003 mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Ketenagakerjaan.

Akan tetapi jika aksi mogok kerja yang dilakukan sah maka maka mogok kerja tersebut sah. Atas mogok kerja yang telah sah tersebut, berdasarkan **Pasal 144 UU Ketenagakerjaan**, pengusaha dilarang:

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

b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 143 UU Ketenagakerjaan menyatakan :

(1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

(2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika Perusahaan atau siapapun melakukan pelanggaran terhadap pasal 143 di atas maka dapat dipidanakan berdasarkan ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan dengan pidana maksimal adalah 4 tahun dan denda maksimal Rp.400.000.000,00.

Pasal 185 menyatakan :

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), **Pasal 143**, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana **penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun** dan/atau **denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).**

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.