



## MOGOK KERJA PERSPEKTIF KEADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA DI MASA PANDEMI COVID-19

Sarudi<sup>1</sup>

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

Email: [rudisarudi63@gmail.com](mailto:rudisarudi63@gmail.com)

Received: Feb 22, 2022, Accepted: Mach 15, 2022 /Published: April 30, 2022

DOI: <https://doi.org/10.31764/jmk.v13i1.7797>

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the problem of strikes on the perspective of industrial relations justice, especially during the Covid-19 pandemic. Given that many workers' rights cannot be paid by the employer, in the form of wages, and severance at some of the consequences arising from the laying off of workers. Using Normative research with data is obtained through library research in the form of primary, secondary and tertiary legal materials. Analyzed through qualitative descriptive methods. The results of the study are in the form of, First, weak law enforcement related to strikes caused by several factors such as force majour conditions in the form of the Covid-19 pandemic. Second, the condition of the company that does not allow to fulfill the rights of workers related to wages and severance at the time of being laid off, so that the suspension of payments is carried out. This has not fulfilled the aspect of industrial relations justice that must actually be fulfilled by the employer for any reason. Due to the absence of a meeting point of negotiation between workers / unions and companies, the constitutional effort that can be taken is a strike.*

**Keyword: Strike; Pancasila Industrial Relations Justice; Covid-19.**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan mogok kerja pada perspektif keadilan hubungan industrial, khususnya di masa pandemi Covid-19. Mengingat bahwa banyaknya hak-hak pekerja yang tidak bisa ditunaikan oleh pemberi kerja, berupa Upah, dan pesangon pada beberapa akibat yang ditimbulkan dari dirumahnya pekerja. Menggunakan penelitian Normatif dengan data diperoleh melalui *library research* berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dianalisis melalui metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian berupa, *Pertama*, lemahnya penegakan hukum terkait mogok kerja yang disebabkan beberapa faktor seperti, adanya kondisi *force majour* berupa pandemi covid-19. *Kedua*, kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk memenuhi hak-hak pekerja terkait upah dan pesangon pada saat akan dirumahkan, sehingga dilakukan penangguhan pembayaran. Hal tersebut belum memenuhi aspek keadilan hubungan industrial yang sejatinya wajib dipenuhi oleh pemberi kerja dengan alasan apapun. Akibat tidak

adanya titik temu perundingan antara pekerja/serikat pekerja dan perusahaan, maka upaya konstitusional yang dapat ditempuh adalah mogok kerja.

**Kata Kunci:** *Mogok Kerja; Keadilan Hubungan Industrial Pancasila; Covid-19.*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945-Pasal 28 mengatur bahwa, *"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang"*. Selanjutnya pada pasal 28 c dan pasal 28 f menyebutkan bahwa: *"(1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya"*. Serta pasal 28f menegaskan bahwa: *"Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia"*.<sup>1</sup>

Di dalam Bab III Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama. Yang mana terdapat hal-hal yang mengatur tentang hak setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha atau pemberi kerja.<sup>2</sup> Dinamika bidang ketenagakerjaan yang seringkali muncul dan

---

<sup>1</sup> bkn.go.id, "Negara Republik Indonesia Tahun 1945," *Warga dan Negara* (1945): 1-166, <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/06/UUD-1945.pdf>.

<sup>2</sup> Nurjannah S, "Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender the Principles of Anti-Discrimination and Protection of Maternal Rights of Female Laborers Viewed From" 1, no. 1 (2013): 32-43.

terjadi adalah terkait mogok kerja dan penutupan perusahaan. Mogok kerja dan penutupan perusahaan merupakan kondisi konstitusional, karena diatur di dalam ketentuan perundang-undangan di Indonesia. Ketentuan mogok kerja telah diakomodasi di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada ketentuan pasal 138 mengatur bahwa:

1. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
2. Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan salah satu hak yang di lindungi oleh peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Banyak hal yang menjadi penyebab atau alasan pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja seperti perusahaan terlambat membayar gaji, perubahan jam kerja, tuntutan kenaikan upah atau karena adanya tuntutan pekerja/buruh secara serentak. Begitu pula peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan juga melindungi pengusaha ketika akan melakukan penutupan perusahaan baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal perusahaan.<sup>3</sup>

Mogok kerja yang dilaksanakan secara konstitusional, maka konsekuensi logisnya adalah harus berbasis keadilan. Pada konsep hubungan industrial Pancasila, dikenal konsep keadilan hubungan industrial Pancasila. Mogok kerja merupakan salah satu bentuk kebebasan berserikat, baik berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan maupun undang-undang serikat perkerja.

---

<sup>3</sup> Inggit Akim Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listyaningrum, *BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*, 1st ed. (Mataram, n.d.), [https://play.google.com/store/books/details/Mawardi\\_Khairi\\_S\\_H\\_M\\_H\\_Buku\\_Ajar\\_Hukum\\_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ](https://play.google.com/store/books/details/Mawardi_Khairi_S_H_M_H_Buku_Ajar_Hukum_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ).

Konstruksi kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja sebagaimana di atur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, masih mencerminkan watak kapitalistik. Dampaknya menimbulkan banyaknya perselisihan industrial dan PHK bagi pekerja, karena pengusaha melihat pekerja sebagai faktor produksi bukan sebagai mitra usahanya. Maka diperlukan rekonstruksi kebebasan hak berserikat bagi pekerja dengan berbasis nilai keadilan sosial untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Sebuah model rekonstruksi menggunakan hukum prismatic, yaitu mengambil sistem yang baik dari model kapitalistik dan model sosialis serta model hubungan industrial Pancasila yang diadaptasikan dengan nilai-nilai keIndonesiaan.<sup>4</sup>

Hubungan industrial Pancasila yang diadaptasi berdasarkan nilai-nilai keIndonesiaan, memerlukan integrasi yang kuat antara aspek yuridis, sosiologis, filosofis dan teologis. *Pancasila was born out of the noble values of the nation in an unassimilated culture and religious system. Economic products are also referred to as cultural products. Culture as a product departs from the existence of education, arts, and moral customs. The cultural process is concretized by the thought process, integrated into actualization so that it will be realized in space and time dimension. Therefore, the economy discussed in this paper is the economy and activities that depart from the Indonesian society culture, creating a system, both the economic system and the legal system. At this point, it is considered a Pancasila economy, which materialized from the religious people's values and ethics in Indonesia.*<sup>5</sup> *The chaos that has colored debates about the dynamics of legal science from time immemorial is in many ways caused by the loss of the hierarchical vision of science as an intellectual tradition that*

---

<sup>4</sup> Gunarto Gunarto, "Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan," *Jurnal Dinamika Hukum* 10, no. 3 (2010): 270-281.

<sup>5</sup> Nurjannah Septyanun and Tin Yuliani, "Pancasila and Economy Prophetic: The Reconstruction Efforts of Indonesian Economic Law," *Journal of Transcendental Law* 02, no. 1 (2020): 61-74, <https://journals.ums.ac.id/index.php/jtl/article/view/11104/5913>.

*intends to maintain the continuity of science in responding to the needs of society, despite experiencing discontinuous change fluctuations.*<sup>6</sup>

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang kerana setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka system hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila.<sup>7</sup>

Pada masa pandemic covid-19 hingga masa *era new-normal*, permasalahan mogok kerja menjadi salah satu isu strategis. Mengingat pada kondisi pandemic covid-19, banyak pekerja yang bekerja dari rumah, berangsur menjadi efisiensi perusahaan, sehingga banyak pekerja di rumahkan, dan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Data menunjukkan bahwa

Menurut Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauzia, bahwa “Upaya membangun dunia kerja terdampak Covid-19, Pemerintah Indonesia telah menerapkan 8 kebijakan utama, mulai dari stimulus ekonomi untuk bisnis hingga program tunjangan bagi pekerja yang diberhentikan. Program ini dilakukan untuk memfasilitasi 56 juta pekerja

---

<sup>6</sup> Arief Budiono et al., “Legal Transendence Theory: Traces and Efforts to Build Transendent Legal Paradigm,” *The Indonesian Journal of Legal Thought (IJLETH)* 1, no. 1 (2021): 1-10, <https://journals.ums.ac.id/index.php/ijleth/article/view/12376>.

<sup>7</sup> Fritjie Rumimpunu, “Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek ( Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003),” *Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2014): 117-126.

formal hingga jaring pengaman sosial bagi lebih dari 70 juta pekerja informal. Selain itu, Indonesia telah merevitalisasi UU Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan domestik<sup>8</sup>.

Pentingnya penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui secara lebih fokus pada mogok kerja yang berbasis pada keadilan hubungan industrial Pancasila. Banyaknya aktifitas mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja pada masa pandemic covid-19 membawa konsekuensi pada kegiatan mogok kerja yang wajib sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (konstitusional), dan tidak melanggar hukum. Sehingga konsep keadilan berbasis hubungan industrial Pancasila dapat terlaksana dengan baik dibidang ketenagakerjaan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan penelitian normatif. Penelitian normatif adalah Penelitian hukum normatif mengacu konsep hukum sebagai kaidah dengan metodenya yang doktrinal-nomologik yang bertitik tolak pada kaidah ajaran yang mengkaidahi perilaku.<sup>9</sup> Adapun data diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif. Tujuannya adalah untuk membuat penjelasan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi.

---

<sup>8</sup> Amanda Kusumawardhani, [Bisnis.com](https://ekonomi.bisnis.com/read/20210609/12/1403186/ini-kebijakan-ri-tangani-dampak-pandemi-di-sektor-ketenagakerjaan) dengan judul "Ini Kebijakan RI Tangani Dampak Pandemi di Sektor Ketenagakerjaan", url: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210609/12/1403186/ini-kebijakan-ri-tangani-dampak-pandemi-di-sektor-ketenagakerjaan>., [Ini Kebijakan RI Tangani Dampak Pandemi di Sektor Ketenagakerjaan - Ekonomi Bisnis.com](https://ekonomi.bisnis.com/read/20210609/12/1403186/ini-kebijakan-ri-tangani-dampak-pandemi-di-sektor-ketenagakerjaan)

<sup>9</sup> Vidya Prahassacitta, Penelitian Hukum Normatif Dan Penelitian Hukum Yuridis, Url: [PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN PENELITIAN HUKUM YURUDIS \(binus.ac.id\)](https://www.binus.ac.id/penelitian-hukum-normatif-dan-penelitian-hukum-yuridis), Agustus 2019.

## **PEMBAHASAN**

Sistem demokrasi ekonomi Pancasila merupakan sistem demokrasi ekonomi konstitusional pada konsep negara hukum modern dengan pola negara kesejahteraan. Sistem demokrasi ekonomi sebagai hasil pengejawantahan dari konsep integralistik Pancasila. Konsep tersebut bukan saja hanya mengejar pertumbuhan untuk sekelompok kecil anggota masyarakat, tetapi juga mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia (pemerataan). Sistem integralistik demokrasi ekonomi Pancasila, yang mengutamakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia (pemerataan).<sup>10</sup>

Konsep hubungan industrial yang dapat diterapkan secara baik di suatu negara, belum tentu dapat diterapkan dengan baik di negara lain. Para ahli hubungan industrial berpendapat bahwa sistem hubungan industrial yang paling tepat bagi suatu negara adalah sistem yang sesuai dengan nilai sosial budaya negara yang bersangkutan. Sistem hubungan industrial yang diyakini paling tepat dengan kondisi Indonesia adalah hubungan industrial Pancasila yang berlandaskan pada nilai-nilai sosial budaya bangsa Indonesia. Hak berserikat dalam hubungan industrial yang diimplementasikan melalui serikat pekerja, mempunyai fungsi untuk menciptakan suatu sistem hubungan industrial dengan menitikberatkan prinsip kemitraan dan kesamaan kepentingan untuk dapat memberdayakan peran pekerja secara optimal.<sup>11</sup>

Seiring dengan perkembangan bidang ketenagakerjaan, tingkat pengangguran di Indonesia bisa dikatakan mulai meningkat pada awal

---

<sup>10</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh," *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2019): 1.

<sup>11</sup> Bahder Johan Nasution, "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja," *Inovatif Jurnal Hukum* VIII, no. 1 (2015): 1-16, <https://online-journal.unja.ac.id/jimih/article/view/2190>.

adanya pandemi Covid-19. Semula sebelum adanya Covid-19 pada tahun 2019 tingkat pengangguran berada pada 5,28 persen. Kemudian semenjak adanya Covid-19 pada tahun 2020 tingkat pengangguran naik menjadi 7,07 persen. Hal itu diakibatkan karena banyaknya pemutusan kerja dan banyaknya pelaku usaha yang gulung tikar karena terdampak pandemi Covid-19. Tetapi pemerintah telah turun tangan untuk mengatasi beberapa masalah pengangguran dan mulai berbenah sehingga tingkat pengangguran pada 2021 mulai bisa diatasi. Sehingga tingkat pengangguran pada tahun 2021 turun menjadi 6,49 persen.<sup>12</sup> Pemutusan hubungan kerja, di masa pandemic covid-19 merupakan salah satu alasan pekerja dan serikat pekerja melakukan mogok kerja. Mogok kerja yang ditempuh merupakan bentuk yang ditempuh secara konstitusional dalam memaksimalkan hubungan kerja atau hubungan industrial yang dibangun kedua belah pihak.

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal: (1) Pembentukan perjanjian kerja/ perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial; (2) Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh; (3) kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah; (4) Berakhirnya

---

<sup>12</sup> Elvina Eka R, Tingkat Pengangguran di Indonesia selama Masa Pandemi Covid-19, Desember 2021, url: [Tingkat Pengangguran di Indonesia Selama Pandemi Covid-19 | kumparan.com](https://www.kumparan.com)



hubungan industrial dan; (5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.<sup>13</sup>

Sebagaimana diakomodasi di dalam ketentuan Undang-Undang Dasar 1945, bahwa kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja pada hubungan industrial berbasis nilai keadilan pada kontek keIndonesiaan penting dilakukan. Hal tersebut dikuatkan secara yuridis, oleh regulasi. Adapun faktualnya, bahwa kebebasan hak berserikat bagi serikat pekerja di Indonesia belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan perusahaan.

Beberapa indikator yang menunjukkan tidak harmonisnya hubungan industrial tersebut antara lain ditandai dengan masih banyaknya peristiwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja sehingga berakibat pada turunnya produktifitas perusahaan, banyaknya perselisihan hubungan industrial, adanya perusahaan yang melakukan relokasi usahanya ke negara lain, bahkan banyak pula perusahaan melakukan penutupan perusahaan.

Mogok kerja, merupakan konsekuensi dari gagalnya dilakukan perundingan antara pekerja dan pengusaha. Sebagaimana ketentuan mogok kerja yang merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Mogok kerja terdapat dua kondisi yaitu mogok kerja yang sah dan mogok kerja yang tidak sah.

Adapun ketentuan Pasal 3 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

---

<sup>13</sup> Fritjie Rumimpunu, *Ibid*

dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja.<sup>14</sup> Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja. Atau dalam terminology lainnya bahwa perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.

Terdapat beberapa bentuk ketentuan terkait mogok kerja yang sah dan tidak sah dan diatur di dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Ketentuan ini menjadi basis normative bagi pekerja dan perusahaan di dalam proses dan mekanisme mogok kerja yang dilakukan.

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah. Adapun ketentuan Pasal 6 (1) Kepmenakertrans No.Kep232/Men/2003, bahwa Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.

Lazimnya perusahaan melakukan pemanggilan kepada pekerja untuk kembali bekerja, bagi pelaku mogok kerja. Setelah itu pemanggilan dilakukan oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana

---

<sup>14</sup> Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi, "Keputusan Menakertrans No.232 Tahun 2003," no. Oktober (2003): 1-7.

dimaksud pada ayat (2) pada keppennakertrans tersebut, maka dianggap mengundurkan diri.

Di dalam ketentuan keppennakertrans tersebut diatur pula tentang Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir. Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Beberapa contoh rencana mogok kerja yang batal dilakukan, sebagai bentuk dari adanya kesepakatan perundingan yang dilakukan pekerja bersama pengusaha adalah antara Direksi PT Pertamina (Persero) dan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB). Keberhasilan tersebut ditandai dengan tercapainya tiga poin kesepakatan perjanjian bersama. Adapun tiga kesepakatan tersebut, yaitu kedua belah pihak sepakat untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan dialog ke arah yang lebih konstruktif dan produktif. Kesepakatan yang kedua berupa perjanjian melakukan penyesuaian gaji. Hal tersebut mengingat sejak 2020 seluruh pekerja Pertamina tidak mengalami kenaikan gaji. Menurutnya, dengan dilakukannya perjanjian bersama ini, pihak direksi Pertamina akan melakukan penyesuaian gaji yang disepakati kedua belah pihak dengan tetap memperhatikan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP). Adapun kesepakatan yang ketiga, yaitu memberikan kebebasan FSPPB dalam mengekspresikan keinginannya dengan tetap mengacu kepada Perjanjian Kerja Bersama (PKB).<sup>15</sup>

Pada kasus lainnya perusahaan perkeretaapian Indonesia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI juga memperoleh desakan dari

---

<sup>15</sup> Ade Miranti Karunia, "Aksi Mogok Kerja Serikat Pekerja Pertamina Dipastikan Batal", [Kompas.com](https://money.kompas.com/read/2021/12/28/211500026/aksi-mogok-kerja-serikat-pekerja-pertamina-dipastikan-batal), url: <https://money.kompas.com/read/2021/12/28/211500026/aksi-mogok-kerja-serikat-pekerja-pertamina-dipastikan-batal>, Jakarta, Selasa (28/12/2021).

pekerjanya ketika menerapkan peraturan baru terkait izin tidak masuk kerja bagi pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, melindungi pegawai dari bahaya Covid-19, dan mengakomodir peraturan pemerintah Nomor 36/2021 tentang Pengupahan. Penerapan Perdir tersebut juga sudah sesuai dengan pasal yang ada di Perjanjian Kerja Bersama antara KAI dan serikat pekerja. Pelaksanaan mutasi pegawai di internal KAI. Mutasi yang dilakukan perusahaan diklaim telah sesuai prosedur KAI. Pihak KAI menjelaskan, mutasi pegawai di lingkungan KAI merupakan hal yang biasa dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan. Dia pun menampik tuduhan proses pengadaan barang dan jasa (PBJ) yang dilakukan perusahaan hanya menguntungkan satu vendor saja. Selanjutnya Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) mengajukan sejumlah tuntutan kepada KAI dengan ancaman menempuh aksi damai atau mogok kerja apabila tidak terpenuhi. Jika tuntutan dan permintaan SPKA tidak ada titik temu, maka SPKA akan melakukan upaya-upaya yang konstitusional. Bahkan jika diperlukan akan menempuh aksi-aksi lain, seperti aksi damai atau mogok kerja.<sup>16</sup>

## **SIMPULAN**

Mogok kerja merupakan bentuk pengakomodasian hak-hak pekerja, yang dilakukan sebagai upaya akhir, jika tidak terdapat kesepakatan Bersama antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan. Terdapat beberapa bentuk ketentuan terkait mogok kerja yang sah dan tidak sah dan diatur di dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Ketentuan ini menjadi basis normatif bagi pekerja dan perusahaan di dalam proses dan mekanisme

---

<sup>16</sup> Anita Widya Puspa, "Serikat Pekerja Ancam Mogok, Begini Respons KAI", *Bisnis.com*, url: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220206/98/1497085/serikat-pekerja-ancam-mogok-begini-respons-kai>. Jakarta, Jumat (24/4/2020).

mogok kerja yang dilakukan. Mogok kerja yang batal dilakukan, sebagai bentuk dari adanya kesepakatan perundingan. Sebaliknya Apabila terjadi kesepakatan perjanjian Bersama, maka upaya konstitusional melalui mogok kerja. Mogok kerja yang dilakukan secara sah, maka melalui beberapa mekanisme seperti, pemanggilan kepada pekerja untuk kembali bekerja, bagi pelaku mogok kerja pemanggilan secara patut dan tertulis. Jika tidak hadir/mangkir, maka dianggap mengundurkan diri. Adapun mogok kerja yang dikualifikasikan sebagai mangkir, dan mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat adalah bentuk mogok kerja yang tidak sah dan inkonstitusional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ade Miranti Karunia, "Aksi Mogok Kerja Serikat Pekerja Pertamina Dipastikan Batal", Kompas.com, url: <https://money.kompas.com/read/2021/12/28/211500026/aksi-mogok-kerja-serikat-pekerja-pertamina-dipastikan-batal>, Jakarta, Selasa (28/12/2021).
- Anitana Widya Puspa, "Serikat Pekerja Ancam Mogok, Begini Respons KAI", Bisnis.com, url: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220206/98/1497085/serikat-pekerja-ancam-mogok-begini-respons-kai>. Jakarta, Jumat (24/4/2020).
- Amanda Kusumawardhani, Bisnis.com dengan judul "Ini Kebijakan RI Tangani Dampak Pandemi di Sektor Ketenagakerjaan", url: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210609/12/1403186/ini-kebijakan-ri-tangani-dampak-pandemi-di-sektor-ketenagakerjaan>., Ini Kebijakan RI Tangani Dampak Pandemi di Sektor Ketenagakerjaan - Ekonomi Bisnis.com
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. "Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh." *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2019): 1.
- Elvina Eka R, Tingkat Pengangguran di Indonesia selama Masa Pandemi Covid-19, Desember 2021, url: [Tingkat Pengangguran di Indonesia Selama Pandemi Covid-19 | kumparan.com](https://www.kumparan.com/berita/tingkat-pengangguran-di-indonesia-selama-pandemi-covid-19)

- bkn.go.id. "Negara Republik Indonesia Tahun 1945." *Warga dan Negara* (1945): 1-166. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/06/UUD-1945.pdf>.
- Budiono, Arief, Sugeng Wibowo, Sigit Sapto Nugroho, and Nurjannah Septyanun. "Legal Transendence Theory: Traces and Efforts to Build Transendent Legal Paradigm." *The Indonesian Journal of Legal Thought (IJLETH)* 1, no. 1 (2021): 1-10. <https://journals.ums.ac.id/index.php/ijleth/article/view/12376>.
- Fritjie Rumimpunu. "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek ( Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)." *Jurnal Hukum* 2, no. 2 (2014): 117-126.
- Gunarto, Gunarto. "Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan." *Jurnal Dinamika Hukum* 10, no. 3 (2010): 270-281.
- Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listyaningrum, Inggit Akim. *BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*. 1st ed. Mataram, n.d. [https://play.google.com/store/books/details/Mawardi\\_Khairi\\_S\\_H\\_M\\_H\\_Buku\\_Ajar\\_Hukum\\_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ](https://play.google.com/store/books/details/Mawardi_Khairi_S_H_M_H_Buku_Ajar_Hukum_Ketenagaker?id=7gAoEAAAQBAJ).
- Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi. "Keputusan Menakertrans No.232 Tahun 2003," no. Oktober (2003): 1-7.
- Nasution, Bahder Johan. "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja." *Inovatif Jurnal Hukum* VIII, no. 1 (2015): 1-16. <https://online-journal.unja.ac.id/jimih/article/view/2190>.
- S, Nurjannah. "Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender the Principles of Anti-Discrimination and Protection of Maternal Rights of Female Laborers Viewed From" 1, no. 1 (2013): 32-43.

Septyanun, Nurjannah, and Tin Yuliani. "Pancasila and Economy Prophetic: The Reconstruction Efforts of Indonesian Economic Law." *Journal of Transcendental Law* 02, no. 1 (2020): 61-74. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jtl/article/view/11104/5913>.

Vidya Prahassacitta, Penelitian Hukum Normatif Dan Penelitian Hukum Yurudis, Url: [PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN PENELITIAN HUKUM YURUDIS \(binus.ac.id\)](#), Agustus 2019.