

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN
MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA
DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81
ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA**

Muhamad Abas, S.H., M.H. Email: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Abdul Kholiq, S.H., M.H. Email: abdul.kholiq@ubpkarawang.ac.id

Arif Wicaksono, S.H. Email: arif.wicaksono@mhs.ubpkarawang.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Kebebasan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pendapat merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi, oleh karena itu maka tidak boleh ada pihak yang melarang/menghalang-halangi siapapun yang akan mendirikan/melaksanakan kegiatan organisasi serikat. Pada salah satu Perusahaan, pengusaha melakukan tindakan penghalang-halangan kegiatan serikat pekerja berupa kegiatan mogok kerja, dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja. Tindakan tersebut adalah merupakan tindakan balasan terhadap mogok kerja yang sah sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Mogok kerja yang sah adalah hak dasar pekerja yang dilindungi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja yang melaksanakan hak mogok kerja dihubungkan dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan untuk mengetahui pertanggungjawaban pidana atas tindak pidana berupa tindakan balasan terhadap Pekerja yang melakukan mogok kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris dan spesifikasi adalah deskriptif eksplanatif. Adapun hasil penelitiannya yaitu mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT. MUGAI INDONESIA tersebut adalah mogok kerja yang tidak sah dikarenakan bukan sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Sehingga perbuatan PT. MUGAI INDONESIA yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan mogok kerja dapat dikategorikan sebagai tindakan balasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja, akan tetapi perbuatan tersebut tidak dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana dikarenakan terdapat alasan pembeda atas tindakan tersebut.

Kata Kunci : Mogok Kerja, Tindakan Balasan, Perlindungan Hukum

Abstract

Freedom of association, assembly, expression of opinion is a right guaranteed by the constitution, therefore no party may prohibit/obstruct anyone who will establish/carry out the activities of a union organization. In one of the companies, the entrepreneur takes action to prevent the union's activities in the form of a strike, by terminating the workers who go on strike. This action is a countermeasure against a legitimate strike as a result of the failure of negotiations. A legal strike is a basic protected worker right. The purpose of this study is to determine the form of legal protection for workers exercising the right to strike in relation to Article 187 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Article 81 number (65) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and to find out criminal liability for criminal acts in the form of retaliation against Workers who strike. This study uses an empirical juridical approach and the specification is descriptive explanatory. As for the results of the research, namely the strike carried out by the workers of PT. MUGAI INDONESIA is an illegal strike because it is not the result of failed negotiations. So that the actions of PT. MUGAI INDONESIA which terminates the employment relationship of workers who go on strike can be categorized as retaliatory actions taken by the company against workers who go on strike, but such actions cannot be subject to criminal responsibility because there are reasons to justify such actions.

Keywords: Strike, Countermeasures, Legal Protection

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

PENDAHULUAN

Hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan. Hal tersebut dikarenakan pengusaha tidak dapat melakukan usahanya tanpa ada pekerja, sebaliknya pekerja juga tidak dapat bekerja tanpa adanya suatu lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha. Walaupun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, pengusaha selalu mempunyai posisi yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja.¹

Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha memerlukan alat untuk menyeimbangkan posisi. Mogok kerja merupakan tindakan represif bagi pekerja untuk dapat menyeimbangkan posisi tawarnya yang cenderung lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Namun kenyataannya, banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan demi menghalangi

pekerja melaksanakan mogok kerja yang menjadi haknya.²

Salah satu bentuk pengakuan kebebasan berkumpul dan berserikat adalah dengan diakuinya tindakan mogok kerja. Mogok kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau serikat serikat pekerja untuk menyeimbangkan posisinya yang cenderung lebih lemah secara ekonomi dibanding pengusaha. Tanpa hak tersebut, maka pekerja akan sulit membela hak-haknya dari pengusaha yang lebih kuat kedudukannya secara ekonomi. Oleh sebab itu, negara wajib melindungi hak mogok kerja pekerja, salah satunya dengan cara menciptakan hukum nasional yang menyeimbangkan kedudukan pekerja dan pengusaha.

Pengaturan mengenai perlindungan, pelaksanaan teknis serta akibat hukum mogok kerja di Indonesia telah diatur. Pengaturan hal tersebut dapat kita jumpai pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145, serta

¹ Lulu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 11.

² Christino Deseka, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Melaksanakan Hak Mogok Kerja di Indonesia dan Malaysia, UIB Repository, Batam, 2003, hlm 21

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

pada Pasal 186 dan 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta pada aturan turunannya yaitu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Sementara dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ketentuan Pasal 187 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Bunyi Pasal 187 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

(1)Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2)Tindakan pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.³

Sedangkan bunyi perubahan Pasal 187 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 187 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

(1)Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal, Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2) atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

³ Pasal 187 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

(2)Tindakan pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.⁴

Dari perbedaan bunyi Pasal tersebut diatas, dapat diketahui bahwa ketentuan mengenai sanksi terhadap pihak yang melakukan tindakan balasan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja yang sah tidak mengalami perubahan, dikarenakan pelanggaran terhadap Pasal 144 tetap disebutkan dalam norma baru yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan tidak mengalami perubahan. Dengan pertimbangan tersebut penulis dalam penelitian ini tetap akan menggunakan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 187 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dugaan pelanggaran hak mogok kerja bagi pekerja terjadi di PT. MUGAI INDONESIA, Karawang. Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap 22 (dua puluh dua) orang pekerja yang terdiri dari pengurus dan

anggota dari PUK SPAMK FSPMI PT. MUGAI INDONESIA yang melaksanakan hak mogok kerja dikarenakan gagalnya perundingan sesuai Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kegiatan mogok kerja tersebut adalah menjalankan hak yang sah dan dijamin oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka menurut penulis, Perusahaan seharusnya tidak boleh melakukan tindakan balasan dalam bentuk apapun, karena tindakan tersebut bertentangan dan melanggar Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PERMASALAHAN

Adapun permasalahan yang akan diangkat oleh Penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja yang melaksanakan mogok kerja dihubungkan dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto

⁴ Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimanakah pertanggungjawaban pidana atas tindak pidana berupa tindakan balasan terhadap Pekerja yang melakukan mogok kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal ketentuan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data primer yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi lapangan, dan data penunjang adalah studi kepustakaan.

2. Spesifikasi Penelitian adalah bersifat deskriptif eksplanatif. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran tentang hubungan dari variabel-variabel penelitian yang akan dibahas.

3. Teknik Pengumpulan Data melakukan dengan studi lapangan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara melakukan wawancara dan observasi.

4. Analisis Data secara kualitatif dengan menggunakan metode logika hukum, dengan cara membangun kesimpulan berdasarkan premis-premis yang disusun secara induktif (Dari yang bersifat khusus ke umum).

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja Dihubungkan Dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 81 Angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Penulis telah melakukan wawancara dengan salah seorang responden bernama Iyan Suryana yang

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

merupakan Ketua Serikat Pekerja PT. MUGAI INDONESIA. Penulis menanyakan kepada responden: “Dapatkah saudara menjelaskan kapan terjadinya mogok kerja dan apa yang menjadi penyebab pekerja melakukan mogok kerja? Saudara Iyan Suryana menjawab: “Para Pekerja PT. MUGAI INDONESIA melakukan mogok kerja selama 4 (empat) hari, yaitu pada tanggal 09, 10, 13 dan 14 Januari 2020, dan mogok itu dikarenakan gagalnya perundingan yang membahas tentang masalah dispensasi untuk kegiatan serikat pekerja dalam area perusahaan”. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan perwakilan pekerja yang melakukan mogok kerja tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang menjadi penyebab atau alasan mengapa pekerja

melakukan mogok kerja adalah karena persoalan materi perundingan yaitu berupa pengaturan masalah dispensasi untuk pengurus atau anggota serikat pekerja PT. MUGAI INDONESIA yang akan menjalankan kegiatan organisasi serikat pekerja di area internal Perusahaan.⁵

Penulis juga telah melakukan wawancara kepada pihak Perusahaan melalui kuasa hukum nya. Penulis menanyakan kepada saudara Hendrawan Wibawa, S.H., M.Hum selaku kuasa hukum perusahaan, “Dapatkah saudara jelaskan, apa yang menjadi alasan Perusahaan dalam melakukan PHK terhadap 22 (dua puluh dua) pekerja tersebut? Saudara Hendrawan Wibawa, S.H., M.Hum

⁵ Hasil wawancara dengan saudara Iyan Suryana, Ketua Serikat Pekerja PT. MUGAI INDONESIA pada tanggal 03 Agustus 2021

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: M. Abas, Abdul K., Arif W.

selaku kuasa hukum perusahaan
perusahaan lantas menjawab
pertanyaan penulis dengan mengatakan:
“Dalam hal melakukan pemutusan
kerja terhadap 22 (dua puluh dua)
pekerja tersebut, perusahaan
mengambil dasar hukum yang terdapat
dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
PT. MUGAI INDONESIA Periode
2018-2020, pasal 72 ayat (7) huruf (f)
yang berbunyi:

*“ Membujuk teman sekerja atau
pengusaha untuk melakukan
perbuatan yang bertentangan
dengan peraturan perundang-
undangan”*

Perusahaan menganggap bahwa
mogok kerja yang dilakukan oleh
serikat pekerja adalah mogok yang
tidak sah, dan mogok kerja tersebut
telah mengakibatkan kerugian terhadap
perusahaan sebesar Rp. 2,695,846,000
(Dua Miliar Enam Ratus Sembilan

Puluh Lima Juta Delapan Ratus Empat
Puluh Enam Ribu Rupiah).”⁶

Alasan perusahaan dalam
melakukan pemutusan hubungan kerja
tersebut adalah pekerja melanggar
Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT.
MUGAI INDONESIA Periode 2018-
2020, pasal 72 ayat (7) huruf (f) yang
berbunyi:

“ Membujuk teman sekerja atau
pengusaha untuk melakukan perbuatan
yang bertentangan dengan peraturan
perundang-undangan”.⁷

Perusahaan menganggap bahwa
mogok kerja yang dilakukan oleh
serikat pekerja adalah mogok yang
tidak sah, dan mogok kerja tersebut
telah mengakibatkan kerugian terhadap
perusahaan sebesar Rp. 2,695,846,000
(Dua Miliar Enam Ratus Sembilan
Puluh Lima Juta Delapan Ratus Empat
Puluh Enam Ribu Rupiah).

⁶ Hasil wawancara dengan saudara Hendrawan
Wibawa, S.H., M.Hum, Kuasa Hukum PT.
MUGAI INDONESIA pada tanggal 03
Agustus 2021

⁷ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT.
MUGAI INDONESIA Periode 2018-2020,
pasal 72 ayat (7) huruf (f)

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

Data ini diperoleh setelah penulis melakukan wawancara dengan responden bernama Nandar Sutaji, selaku Pengurus Serikat Pekerja PT. MUGAI INDONESIA. Penulis menanyakan: “Berapakah jumlah pekerja PT.” MUGAI INDONESIA yang ter-PHK karena melakukan mogok kerja dan siapa saja?”. Kemudian saudara Nandar Sutaji menyampaikan: “Ada 22 (dua puluh dua) orang yang terPHK.”⁸

Penulis dalam melakukan penelitian ini juga telah mendapatkan data, berupa notulensi/risalah perundingan, dari mulai perundingan pertama sampai dengan perundingan terakhir, sebelum pekerja akhirnya melakukan mogok kerja.⁹

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur prosedur untuk dilaksanakannya mogok kerja bertujuan agar mogok kerja tersebut sah tertib dan damai sehingga hak

pekerja/buruh dapat dilindungi oleh hukum. Bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan terhadap pekerja/buruh yang melaksanakan mogok kerja secara sah adalah:

1. Larangan bagi pengusaha menjatuhkan hukuman;

2. Larangan untuk mengintimidasi dalam bentuk apapun;

3. Larangan melakukan mutasi yang merugikan pekerja;

4. Larangan untuk menggantikan pekerja yang mogok kerja secara sah dengan pekerja lain dari luar perusahaan;

5. Larangan memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus serikat pekerja selama dan sesudah mogok kerja;

6. Pengusaha tetap diwajibkan membayar upah selama mogok berlangsung jika alasan mogok tersebut adalah tuntutan hak normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB namun dilanggar pengusaha.

⁸ Hasil wawancara dengan saudara Nandar Sutaji, Pengurus Serikat Pekerja PT. MUGAI INDONESIA pada tanggal 03 Agustus 2021)

⁹ Notulensi/risalah perundingan para pihak, dari perundingan pertama sampai perundingan ke 5 (lima) desember 2021

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

Penulis dapat sampaikan bahwa substansi perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dari tindakan balasan dalam bentuk apapun tetaplah ada dan tidak mengalami perubahan. Baik Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, semuanya melarang dan memberikan konsekuensi pidana bagi siapapun yang melakukan tindakan balasan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, dengan cara mengganti pekerja yang melakukan mogok kerja dengan pekerja dari luar perusahaan, atau melakukan tindakan balasan dengan cara apapun bagi pekerja yang melakukan mogok kerja, dengan jenis pidana dan ancaman pidana yang masih tetap sama.

Melalui penjelasan diatas, kiranya dapat dimengerti bahwa, perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja dari tindakan balasan dari siapapun dan dalam bentuk apapun

sebagaimana diatur dalam Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang ancaman pidanya tertuang dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat ditegakan dengan syarat bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja adalah mogok kerja yang sah.

Oleh sebab itu maka, apabila mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. MUGAI INDONESIA adalah benar-benar mogok kerja yang dilaksanakan secara sah, maka Pengusaha PT. MUGAI INDONESIA tidak diperbolehkan melakukan tindakan balasan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau dengan cara apapun juga kepada pekerja nya yang melakukan mogok kerja.

Akan tetapi jika mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja tidak sah, maka hanya unsur pidana yang terdapat pada Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: M. Abas, Abdul K., Arif W.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan gugur dengan sendirinya, dan hanya akan berakibat secara keperdataan saja sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah yaitu mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir dan upahnya tidak dibayarkan.¹⁰

Oleh karena itu dapat dipahami dari penjelasan diatas, bahwa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah adalah bahwa Pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun (termasuk melakukan pemutusan hubungan kerja) kepada

pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

2. Pertanggungjawaban Pidana Atas Tindak Pidana Berupa Tindakan Balasan Terhadap Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja

Sebagaimana disebutkan terdahulu pertanggungjawaban pidana (*criminal liability*) diartikan sebagai suatu kewajiban hukum pidana untuk memberikan pembalasan yang akan diterima pelaku terkait karena orang lain yang dirugikan. Pertanggungjawaban pidana menurut, menyangkut pengenaan pidana karena sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, mengenai apakah hipotesis yang sudah dikemukakan oleh penulis pada bab sebelumnya, yaitu tentang adanya dugaan bahwa PT. MUGAI INDONESIA telah melakukan tindakan balasan kepada pekerja nya yang melakukan mogok kerja dengan cara melakukan

¹⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

Pemutusan Hubungan Kerja sehingga PT. MUGAI INDONESIA layak untuk mendapatkan beban pertanggung jawaban pidana atas perbuatan yang telah dilakukan, maka penulis akan menguraikan analisisnya sebagai berikut:

1) Status Hukum Mogok Kerja Yang Dilaksanakan Oleh Pekerja

Syarat atau ketentuan pelaksanaan mogok kerja ini telah diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa mogok kerja harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan”. Sah disini adalah mengikuti prosedural yang diatur oleh Undang-Undang. “Tertib dan damai” disini artinya adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan tidak mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan, pengusaha atau milik masyarakat.

Apabila mogok kerja tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tersebut, maka mogok kerja dapat dikategorikan sebagai mogok kerja yang tidak sah. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah, 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 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 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan tentang persyaratan mogok kerja sebagaimana diatur dalam pasal 137 sampai dengan Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: M. Abas, Abdul K., Arif W.

tentang Ketenagakerjaan serta dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah, mogok kerja tidak sah adalah ketentuan yang bersifat kumulatif. Apabila ada salah satu saja persyaratan dalam ketentuan tersebut tidak terpenuhi oleh pekerja yang melakukan mogok kerja, maka mogok kerja nya dapat di kategorikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.

2) Status Hukum Tindakan Balasan Berupa Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. MUGAI INDONESIA Kepada Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja

Setelah penulis mengetahui tentang status hukum mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT. MUGAI INDONESIA adalah mogok kerja yang tidak sah, maka penulis akan menjelaskan mengenai status hukum tindakan pemutusan hubungan kerja oleh PT. MUGAI INDONESIA kepada para pekerja yang melakukan

mogok kerja. Apakah tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindak pidana dan dapat dikenakan beban pertanggungjawaban pidana atau tidak. Untuk mengetahui persoalan tersebut, penulis akan menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

a. Adanya Perbuatan Pidana Berupa Tindakan Balasan Terhadap Pekerja Yang Melakukan Mogok Kerja

Unsur- unsur pidana dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah: Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Perbuatan yang dimaksud dalam Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah 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. Jika dilihat dari rumusan unsur diatas, tentunya perbuatan PT. MUGAI INDONESIA yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan mogok kerja dapat dikategorikan sebagai tindakan balasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja.

b. Tidak Dapat Dibebankan Pertanggungjawaban Pidana

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis pada bab sebelumnya, bahwa rumusan delik pidana yang terdapat dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja itu hanya dapat sempurna dan terpenuhi unsur, apabila mogok kerja yang dilakukan adalah mogok kerja yang sah.

Dikarenakan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. MUGAI INDONESIA adalah mogok kerja yang tidak sah (karena bukan diakibatkan oleh gagalnya perundingan) maka perbuatan PT. MUGAI INDONESIA yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan mogok kerja tidak dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana dikarenakan terdapat alasan pembenar atas tindakan tersebut.

c. Tindakan Tersebut Hanya Berdimensi Perdata Ketenagakerjaan

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

Dikarenakan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. MUGAI INDONESIA adalah mogok kerja yang tidak sah (karena bukan diakibatkan oleh gagalnya perundingan), maka mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. MUGAI INDONESIA serta perbuatan PT. MUGAI INDONESIA yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan mogok kerja hanyalah berdimensi perdata ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja dari tindakan balasan pengusaha dihubungkan dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, adalah pekerja yang melakukan

mogok kerja dilindungi oleh hukum dari tindakan balasan pengusaha berupa 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, dengan catatan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja adalah mogok kerja yang sah. Dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan junto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja semuanya melarang dan memberikan konsekuensi pidana bagi siapapun yang melakukan tindakan balasan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, dengan jenis pidana dan ancaman pidana yang masih tetap sama yaitu dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

2. Pertanggungjawaban pidana atas tindakan balasan pengusaha terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja yang sah adalah berarti bahwa pengusaha yang terbukti melakukan tindakan balasan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibebankan pertanggungjawaban pidana sesuai dengan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka (65) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan ancaman pidana berupa sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Dalam kasus yang diteliti oleh penulis ditemukan bahwa Mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT.

MUGAI INDONESIA tersebut adalah mogok kerja yang tidak sah dikarenakan bukan sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Sehingga perbuatan PT. MUGAI INDONESIA yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan mogok kerja dapat dikategorikan sebagai tindakan balasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja, akan tetapi perbuatan tersebut tidak dapat dikenakan pertanggungjawaban pidana dikarenakan terdapat alasan pembenar atas tindakan tersebut. Dikarenakan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. MUGAI INDONESIA adalah mogok kerja yang tidak sah (karena bukan diakibatkan oleh gagalnya perundingan), maka mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja PT. MUGAI INDONESIA serta perbuatan PT. MUGAI INDONESIA yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang melakukan mogok kerja hanyalah berdimensi perdata ketenagakerjaan, sebagaimana

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

SARAN

1. Sangat diperlukan peningkatan wawasan, utamanya kepada para pekerja tentang prosedur dalam melaksanakan mogok kerja. Karena, meskipun mogok kerja adalah merupakan hak dasar pekerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya sangat terikat dengan syarat-syarat tertentu yang bersifat kumulatif, apabila ada satu saja syarat mogok kerja yang tidak terpenuhi, maka dapat berakibat mogok kerja yang dilakukan menjadi tidak sah, sehingga dapat menghilangkan substansi perlindungan hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja.

2. Harus selalu diupayakan dalam setiap perselisihan hubungan industrial agar mengutamakan bipartit atau musyawarah mufakat diantara para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Agus Rusianto, Tindak Pidana dan Pertanggung Jawaban Pidana, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016.

Agusmidah, Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

Andi Hamzah, Asas-asas Hukum Pidana, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.

Andi Zainal Abidin, Hukum Pidana I, cetakan ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, 2007.

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

B. Arief Sidharta, Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum”, Jentera (Jurnal Hukum), “Rule of Law”, Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK), Jakarta,

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

- edisi 3 Tahun II, November 2004
- Djoko Prakoso, Hukum Penintensier di Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 2008
- B. Hestu Cipto Handoyo,, Hukum Tata Negara Indonesia “Menuju Konsolidasi Sistem Demokrasi”, Universitas Atma Jaya, Jakarta, 2009
- Chairul Huda, Dari tiada Pidana tanpa Kesalahan Menuju Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan, Kencana, Jakarta, 2006.
- _____, Dari Tindak Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggung jawab Pidana Tanpa Kesalahan, Cetakan ke-2, Kencana, Jakarta, 2006
- Christino Deseka, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Melaksanakan Hak Mogok Kerja di Indonesia dan Malaysia, UIB Repository, Batam, 2003
- Eddy OS Hiariej dkk, Persepsi dan Penerapan Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali di Kalangan Penegak Hukum, Laporan Penelitian, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2009
- Frans Maramis, Hukum Pidana Umum dan Tertulis di Indonesia, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- H.J. Schmidt, 1891, Geschiedenis van Het Wetboek van Strafrecht: Volledige Verzameling van Regeeringsontwerpen, Gewisselde Stukken, Gevoerde Beraadslagingen enz.Eeerste Deel. Haarlem, H.D. Tjeenk Willink
- Hanafi Amrani, Mahrus Ali, Sistem Pertanggungjawaban Pidana, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

- | | |
|--|---|
| <p>_____, Sisitem
Pertanggung Jawaban Pidana,
Cetakan pertama, Rajawali
Pers, Jakarta, 2015.</p> <p>Hardjon, Perlindungan Hukum bagi
Rakyat Indonesia, Bina Ilmu,
Surabaya, 1987</p> <p>Lulu Husni, Pengantar Hukum
Ketenagakerjaan di Indonesia,
Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta, 2003.</p> <p>Mahrus Ali, Dasar-Dasar Hukum
Pidana , Sinar Grafika, Jakarta,
2012</p> <p>Majda El. Muhtaj, Hak Asasi Manusia
Dalam Konstitusi Indonesia,
Kencana, Jakarta, 2005</p> <p>Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim,
Pengantar Hukum Tata Negara
Indonesia, PS HTN FH UI dan
Sinar Bakti, Jakarta, 1998</p> <p>Purnadi Purbacaraka dan Soerjono
Soekanto, Perundang-undangan
dan Yurisprudensi, Citra
Aditya Bakti, Bandung, 1983</p> | <p>Ridwan H.R., Hukum Administrasi
Negara, Raja Grafindo Persada,
Jakarta, 2006.</p> <p>Roeslan saleh, Pikiran-Pikiran Tentang
Pertanggung Jawaban Pidana,
Cetakan Pertama, Ghalia
Indonesia, Jakarta, 2007.</p> <p>Schaffmeister, Keijzer, Sutorius,
Hukum Pidana, Cetakan
Pertama, Liberty, Yogyakarta,
1995</p> <p>Soetikno, Filsafat Hukum Bagian I,
Pradnya Paramita, Jakarta,
2008,</p> <p>Wirjono Prodjodikoro, Asas-Asas
Hukum Pidana di Indonesia,
Refika Aditama, Bandung,
2008.</p> <p>B. PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN</p> <p>Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;</p> |
|--|---|

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA DARI TINDAKAN BALASAN PENGUSAHA DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 187 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JUNCTO PASAL 81 ANGKA (65) UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA: *M. Abas, Abdul K., Arif W.*

Undang-Undang Nomor Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. MUGAI INDONESIA Periode 2018-2020

C. SUMBER LAINNYA

Notulensi/risalah perundingan para pihak, dari perundingan pertama sampai perundingan ke 5 (lima) desember 2021

D. Wawancara

Hasil wawancara dengan saudara

Iyan Suryana, Ketua Serikat Pekerja PT. MUGAI INDONESIA pada tanggal 03 Agustus 2021

Hasil wawancara dengan saudara

Hendrawan Wibawa, S.H., M.Hum, Kuasa Hukum PT. MUGAI INDONESIA pada tanggal 03 Agustus 2021

Hasil wawancara dengan saudara

Nandar Sutaji, Pengurus Serikat Pekerja PT. MUGAI INDONESIA pada tanggal 03 Agustus 2021