

BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum di
Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara



Oleh :

Nama : Evangeline Fiona

Nim : 205180008

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum di
Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara

Oleh :

Nama : Evangeline Fiona

Nim : 205180008

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2021**

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
Jakarta

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI SIAP UJI

Nama : Evangeline Fiona
N.I.M : 205180008
Program Peminatan Profesi : Pengacara Perusahaan

Judul Skripsi

BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

Disetujui Pembimbing



Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM/PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Evangeline Fiona
N.I.M : 205180008
Peminatan : Pengacara Perusahaan

Judul Skripsi

**BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Telah diuji pada Sidang Majelis Penguji Skripsi Fakultas Hukum Univeristas Tarumanagara pada tanggal 15 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. Rasji,S.H.,M.H.
2. Anggota : Dr. Gunardi,S.H.,M.H.
Dr. Ariawan Gunadi,S.H.,M.H.

Jakarta,22 Januari 2022

Pembimbing



Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara agar dapat mencapai gelar Sarjana Hukum.

Dengan tersusunnya skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, mengarahkan, dan membimbing Penulis dari awal penulisan skripsi ini hingga skripsi ini selesai disusun. Ucapan terima kasih ini disampaikan, utamanya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai serta memberkati penulis dari awal kuliah sampai dengan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;
3. Ibu Mia Hadiati, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;
4. Bapak Dr. Ahmad Redi, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;

5. Ibu Christine S.T. Kansil, S.H., M.H selaku Kepala Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;
6. Bapak Dr. Gunardi Lie,S.H.,M.H selaku dosen pembimbing penulis yang selalu meluangkan waktu dan pemikirannya serta dengan sabar mengayomi penulis dalam proses bimbingan skripsi berlangsung. Terimakasih atas segala pembelajaran yang penulis dapatkan;
7. Seluruh Dosen dan Perangkat Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih banyak atas ilmu pengetahuan, motivasi serta arahan selama penulis menjalani studi di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;
8. Seluruh anggota keluarga terkasih penulis khususnya kedua orang tua penulis yaitu Papa Piter dan Mama Johani serta Adek penulis Eve Venia Chang yang senantiasa membimbing dan memberikan dukungan baik finansial, moral hingga doa yang tidak hentinya, terimakasih karena dukungan penuh keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
9. Untuk Matthew Gladen selaku Mentor penulis yang selalu membimbing, membantu, memberikan dukungan penuh kepada penulis sejak awal kuliah hingga saat ini, menjadi tempat curahan hati penulis, memotivasi dan memberikan masukan-masukan kepada penulis.;
10. Untuk Ridwan, Elisa Novianti, Ratu Shyfa Nur Chodiza, Brenda Manuel Sasmita,

Anggi Octavelia Nainggolan, Fernando Indana, Marisa Hanna Fadilah, Meidiana Novriyanti, dan teman-teman dekat penulis lainnya di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas kebersamaanya selama di Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara;

11. Seluruh Staff dan Perangkat di Direktorat Hukum dan Perjanjian Kewilayahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang sudah memberikan kesempatan dan membimbing penulis semasa periode magang serta teman-teman magang penulis yang selalu bekerjasama dalam mengerjakan tugas yang diberikan semasa periode magang di Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia;
12. Segenap teman-teman penulis lainnya baik di dalam maupun di luar Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara dan sahabat lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih atas dukungannya;
13. Bapak Guntur Saritua S.H.,M.H selaku Sub Koord Bidang Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang sudah meluangkan waktu dan memberikan masukan dan jawaban kepada penulis dalam memenuhi wawancara terkait dengan isu hukum yang sedang diangkat;
14. Bapak Sumantap Madju Simorangkir S.H.,M.H selaku Dosen Universitas Tarumanagara yang sudah meluangkan waktu dan memberikan masukan dan jawaban kepada penulis dalam memenuhi wawancara terkait dengan isu hukum yang sedang diangkat;

15. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam bentuk apa pun selama masa kuliah dan penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi skripsi ini. Akhir kata, saya berharap Tuhan akan membela segala kebaikan semua pihak yang telah memberikan secercah pengharapan dan pertolongan pada penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu hukum.

Jakarta, 22 Oktober 2021



Evangeline Fiona

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
ABSTRAK	ix
DAFTAR SINGKATAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
D. Kerangka Konseptual	12
E. Metode Penelitian Hukum	15
F. Sistematika Penulisan	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan	22
1. Pengertian dan Tujuan Ketenagakerjaan	22

2. Asas dan Prinsip Ketenagakerjaan	23
B. Teori Peselisihan Industrial	24
1. Pengertian Perselisihan Industrial	24
2. Asas dan Prinsip Perselisihan Industrial	27
C. Filosofi Mogok Kerja	29
1. Pengertian Mogok Kerja	29
2. Syarat-syarat Mogok Kerja	31
3. Asas dan Prinsip Mogok Kerja	33
D. Hukum Demonstrasi	34
E. Bahan Hukum Terkait	35
BAB III HASIL PENELITIAN	37
A. Metode Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	41
1. Mogok Kerja Karyawan PT. INECDA RIAU	41
2. Penggantian Pekerja Dengan Alasan Mogok Kerja Yang Tidak Sah	42
3. Hubungan Industrial Dalam Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY	44

4. Konflik Antara Serikat Pekerja dan Manager di PT Freeport di Kabupaten Mimika Provinsi Papua	45
5. Mogok Kerja Buruh Berdampak Pemutusan Hubungan Kerja.	47
C. Hasil Wawancara	48
1. Guntur Saritua S.H.,M.H.	48
2. Sumantap Madju Simorangkir S.H.,M.H.	50
BAB IV ANALISIS PERMASALAHAN.....	52
A. Batas maksimal Hak Mogok Kerja Agar Tidak Merugikan Pihak Perusahaan	52
B. Mogok Kerja Dan Mangkir	54
C. Penyebab Akibat Hukum Terjadinya Mogok Kerja di Perusahaan ...	56
D. Mogok Kerja Dan Permasalahannya	57
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
SURAT KETERANGAN WAWANCARA	64

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	66
-----------------------------------	-----------

ABSTRAK

- (A) Nama : Evangeline Fiona (NIM: 205180008)
- (B) Judul Skripsi : BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
- (C) Halaman : 79 Halaman
- (D) Kata Kunci : Mogok, Kriteria Mogok Sah dan Tidak Sah, Ketenagakerjaan.
- (E) Isi Abstrak :
- Mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja-serikat buruh. Hak mogok kerja ini jelas diatur dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas, ada batas dan ketentuan yang mengaturnya, yaitu dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Namun dalam beberapa kasus, masih sering terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan secara sah, namun dianggap melanggar peraturan yang berlaku karena tidak terpenuhinya syarat-syarat untuk melakukan mogok. Kriteria agar mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh sehingga para pekerja/buruh dapat menggunakan haknya dan mendapatkan jaminan hukum. Aturan mogok kerja tidak berlaku universal bagi semua jenis perusahaan. Untuk jenis perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, mogok kerja diwajibkan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas. Padahal, hakekat mogok kerja menghendaki bahwa mogok kerja merupakan tindakan yang berupa menghentikan atau memperlambat pekerjaan yang bertujuan untuk menekan pengusaha agar menerima tuntutan pekerja/buruh. Bila mogok kerja dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas maka kegiatan menghentikan atau memperlambat pekerjaan tidak terpenuhi, sehingga tujuan mogok kerja tidak tercapai. Pengaturan tersebut mereduksi arti mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh, karena tidak sesuai dengan hakekat mogok kerja. Melakukan mogok secara sah tetap mendapatkan upah sesuai pada Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bila pekerja/buruh pada waktu mogok kerja dilaksanakan seharusnya tidak bekerja, maka semestinya hari itu mereka tidak mendapatkan upah sesuai asas no work no pay. Namun, Pasal 145 tersebut merupakan bentuk pengecualian asas no work no pay, sehingga selama mogok kerja dilakukan secara sah, pekerja/buruh tetap mendapatkan upah.
- (F) Pembimbing : Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H.
- (G) Penulis : Evangeline Fiona

DAFTAR SINGKATAN

UUD NRI 1945	Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
UU Ketenagakerjaan	Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
KEPMEN	Keputusan Menteri Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Mogok Kerja
UUD NRI 1945	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
KUHPerdata	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

ABSTRAK

- (A) Nama : Evangeline Fiona (NIM: 205180008)
- (B) Judul Skripsi : BATAS MAKSIMAL HAK MOGOK KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
- (C) Halaman : 79 Halaman
- (D) Kata Kunci : Mogok, Kriteria Mogok Sah dan Tidak Sah, Ketenagakerjaan.
- (E) Isi Abstrak :
- Mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja-serikat buruh. Hak mogok kerja ini jelas diatur dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mogok kerja tidak dapat dilakukan secara bebas, ada batas dan ketentuan yang mengaturnya, yaitu dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Namun dalam beberapa kasus, masih sering terjadi aksi mogok kerja yang dilakukan secara sah, namun dianggap melanggar peraturan yang berlaku karena tidak terpenuhinya syarat-syarat untuk melakukan mogok. Kriteria agar mogok yang dilakukan oleh pekerja/buruh sehingga para pekerja/buruh dapat menggunakan haknya dan mendapatkan jaminan hukum. Aturan mogok kerja tidak berlaku universal bagi semua jenis perusahaan. Untuk jenis perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, mogok kerja diwajibkan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas. Padahal, hakekat mogok kerja menghendaki bahwa mogok kerja merupakan tindakan yang berupa menghentikan atau memperlambat pekerjaan yang bertujuan untuk menekan pengusaha agar menerima tuntutan pekerja/buruh. Bila mogok kerja dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas maka kegiatan menghentikan atau memperlambat pekerjaan tidak terpenuhi, sehingga tujuan mogok kerja tidak tercapai. Pengaturan tersebut mereduksi arti mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh, karena tidak sesuai dengan hakekat mogok kerja. Melakukan mogok secara sah tetap mendapatkan upah sesuai pada Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bila pekerja/buruh pada waktu mogok kerja dilaksanakan seharusnya tidak bekerja, maka semestinya hari itu mereka tidak mendapatkan upah sesuai asas no work no pay. Namun, Pasal 145 tersebut merupakan bentuk pengecualian asas no work no pay, sehingga selama mogok kerja dilakukan secara sah, pekerja/buruh tetap mendapatkan upah.
- (F) Pembimbing : Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H.
- (G) Penulis : Evangeline Fiona