

MOGOK KERJA SEBAGAI ALASAN UNTUK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

2.1 Mogok Kerja Yang Sesuai dengan Undang-Undang

Pengertian mogok kerja dijelaskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 23 menyatakan :

“Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.”

Dari pengertian Pasal diatas dapat dinyatakan bahwa mogok kerja dilakukan oleh para pekerja/buruh yang telah direncanakan sebelumnya dibawah pertanggung jawaban organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Tujuan dilakukan mogok kerja adalah untuk memaksa pengusaha/perusahaan untuk mendengarkan dan menerima tuntutan dari para pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, caranya dengan membuat pengusaha/perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

Dalam Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan dengan jelas bahwa mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh para pekerja/buruh yang bekerja disuatu perusahaan, Pasal 137 menyatakan :

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

Apabila terjadi suatu perselisihan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/perusahaan dalam perjalanan perjanjian kerja, maka pekerja/buruh mempunyai hak untuk melakukan mogok kerja, karena tidak ditemukan titik temu setelah dilakukan perundingan antara kedua belah pihak. Dan tidak ada pihak manapun yang bisa melarang aksi mogok kerja ini selama permogokan yang dilakukan para pekerja/buruh. Mogok kerja itu sendiri dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Mogok kerja sah, secara hukum.

Mogok kerja yang sah mempunyai beberapa kriteria yang sudah diatur dalam yang berlaku, agar mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh itu sah menurut hukum, maka dalam Undang-Undang No. 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 140 telah mengatur tata cara untuk melakukan mogok kerja. Pasal 140 menyatakan :

8. Sekurang-kurangnya dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberikan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
9. Pemberitahuan tersebut dimaksud sekurang-kurangnya memuat :
 - e. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - f. Tempat mogok kerja
 - g. Alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - h. Tanda tangan dari sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
10. Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
11. Jika mogok kerja dilakukan sesuai dengan prosedur tersebut, maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - c. Melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi kegiatan produksi;

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

Pasal di atas menguraikan tentang beberapa syarat mogok kerja yang benar dan sah menurut hukum, bagi para pekerja/buruh atau organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang ingin melakukan suatu permogokan. Syarat-syarat diatas adalah berupa pemberitahuan yang harus dilakukan oleh para pekerja/buruh kepada pihak pengusaha/perusahaan ataupun instansi-instansi yang bertanggung jawab menangani ketenagakerjaan.

2. Mogok kerja tidak sah

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kepmenaker) No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, dijelaskan dalam Pasal 3 menyatakan :

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 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selain kriteria mogok kerja pada pernyataan diatas, kenyataan yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, masih banyak pekerja/buruh atau organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang masih belum memahami syarat tersebut. Terkadang pekerja/buruh terlalu gegabah untuk mengambil langkah mogok kerja tanpa melakukan proses

awal yaitu perundingan dengan pengusaha/perusahaan sebelumnya untuk menyelesaikan perselisihan, padahal mogok kerja diambil sebagai langkah karena akibat gagalnya perundingan dalam menyelesaikan masalah, contoh kecil yang lainnya adalah pemberian surat pemberitahuan kepada pihak pengusaha/perusahaan, dalam ketentuan undang-undang diberi jangka waktu 7 (tujuh) hari, terkadang pekerja/buruh menyerahkan surat pemberitahuan itu 2-3 hari sebelum mogok kerja dilakukan, bahkan ada juga pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja tanpa melakukan pemberitahuan apapun dan langsung melakukan mogok kerja, hal ini yang bisa dijadikan alasan oleh pengusaha/perusahaan untuk menyatakan bahwa mogok kerja tersebut tidak sah.

Dilanjutkan dalam Pasal 141 yang menyatakan :

1. Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud diatas wajib memberikan tanda terima.
2. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkan nya dengan para pihak yang berselisih.
3. Jika perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
4. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan segera menyelesaikan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial yang berwenang.
5. Dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan, kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan secara menyerahkan masalah yang menyebabkan

terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Setelah membahas tentang proses pemberitahuan mogok kerja, kini langkah selanjutnya adalah pengeluaran surat tanda terima pemberitahuan yang harus dikeluarkan oleh instansi-instansi yang terlibat dalam ketenagakerjaan. Apabila pekerja/buruh sudah melakukan rencana mogok kerja, dengan memberikan pemberitahuan kepada para pihak yang bersangkutan, pengurusan pengeluaran surat tanda terima yang sangat sulit dan bisa dikatakan rumit, padahal berdasarkan Pasal 141 ayat 1 dikatakan dengan jelas bahwa pemberian/pengeluaran surat tanda terima wajib dilakukan setelah adanya surat pemberitahuan mogok kerja dari pekerja/buruh.

Pengeluaran tanda terima dari pihak yang berwajib juga diperlukan dalam melakukan suatu mogok kerja, akan tetapi entah kenapa pengeluaran tanda terima ini juga dapat dikatakan sulit, karena alasan terlalu sibuk mengurus pekerjaan ini itu, sampai alasan lupa dengan pemberitahuan tersebut. Hal ini yang terkadang membuat para pekerja/buruh emosi dan marah, yang jadi pertanyaan disini adalah apabila semua prosedur pemberitahuan mogok kerja telah dipenuhi oleh para pekerja/buruh atau organisasi serikat pekerja/serikat buruh, kemudian dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk melakukan mogok kerja tetapi surat tanda terima dari pihak yang berwajib ini masih belum dikeluarkan, mogok kerja ini termasuk sah atau tidak?.

Apabila aksi mogok kerja yang pihak pekerja/buruh lakukan hanya berupa aksi diam atau mogok (bolos kerja) bersama-sama, tidak perlu meminta izin dari kepolisian. Tetapi jika mogok kerja dilakukan dengan aksi unjuk rasa atau melakukan konvoi dapat dikategorikan sebagai kegiatan menyampaikan pendapat di muka umum harus mendapat izin dari kepolisian, yang ditakutkan apabila mogok kerja tidak berjalan sesuai dengan rencana dan berujung dengan tindakan-tindakan anarkis dari para pelaku mogok kerja.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkapolri) No. 9 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Pelayanan, Pengamanan dan Penanganan Perkara Penyampaian Pendapat di Muka Umum, penyelenggara kegiatan penyampaian pendapat di muka umum yang dijelaskan dalam pasal 15 menyatakan :

- (1) Penyampaian pendapat di muka umum wajib diberitahukan secara tertulis kepada Polri serendah-rendahnya tingkat Polsek dimana penyampaian pendapat di muka umum akan dilakukan.
- (2) Pemberitahuan secara tertulis dibuat oleh yang bersangkutan, pemimpin, atau penanggung jawab kelompok dan disampaikan secara langsung kepada pejabat kepolisian setempat.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) paling lambat 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam sebelum kegiatan dimulai, telah diterima oleh Polri setempat.
- (4) Pemberitahuan secara tertulis tidak berlaku bagi kegiatan ilmiah di dalam kampus dan kegiatan keagamaan.
- (5) Surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) memuat:
 - a. maksud dan tujuan;
 - b. tempat, lokasi, dan rute;
 - c. waktu dan lama;
 - d. bentuk;
 - e. penanggung jawab;

- f. nama dan alamat organisasi, kelompok atau perorangan;
- g. alat peraga yang dipergunakan; dan/atau
- h. jumlah peserta.

Menurut Pasal 15 Perkapolri No. 9 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Pelayanan, Pengamanan dan Penanganan Perkara Penyampaian Pendapat di Muka Umum, segala kegiatan berupa penyampaian dimuka umum wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada Pejabat Kepolisian setempat, penyampaian pemberitahuan dilakukan kepada pejabat kepolisian serendah-rendah tingkat Polsek dimana kegiatan akan dilakukan dan pemberitahuan tersebut sudah harus diterima Kepolisian paling lambat 3 x 24 jam sebelum kegiatan dilakukan. Apabila surat pemberitahuan sudah diberikan sesuai ketentuan, maka dilanjutkan dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b, pihak kepolisian berkewajiban segera menerbitkan Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) dengan tembusan kepada satuan kepolisian yang terkait, instansi yang terkait, pemilik/lokasi tempat objek/sasaran penyampaian pendapat di muka umum.

Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh sudah sesuai dengan prosedur undang-undang yang berlaku, akan tetapi surat izin atau STTP belum dikeluarkan oleh pihak kepolisian, dan para pekerja/buruh masih nekat untuk melakukan aksimogok kerja mereka, maka dapat dipastikan mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan batal demi hukum.

2.2 Mogok Kerja dijadikan Alasan oleh Perusahaan untuk Melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh

Mogok kerja tidak boleh dijadikan alasan untuk melakukan PHK terhadap para pekerja/buruh yang berusaha menuntut hak-hak normatifnya, dalam Pasal 143 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/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/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh para pekerja/buruh untuk menuntut hak yang seharusnya mereka dapatkan, oleh karena itu tidak ada pihak manapun yang bisa melarang ataupun mencegah selama mogok kerja tersebut sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku.

Selama kegiatan mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh adapun larangan bagi para pengusaha yang harus ditaati, hal ini dijelaskan dalam pasal 144 Undang-Undang NO. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 144 menyatakan :

“Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

- b. Mengganti pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dengan lain dari luar perusahaan;atau
- c. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.”

Pengusaha/perusahaan dilarang mencari pengganti pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja dari luar perusahaan lain, selain itu larangan lainnya juga menyebutkan bahwa pengusaha/perusahaan dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh selama dan sesudah pekerja/buruh melakukan mogok kerja.

Pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan mogok kerja secara sah berhak mendapatkan upah.

Pasal 145 menyatakan :

“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.”

Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku berhak menerima upah secara penuh, dan pengusaha/perusahaan wajib membayar upah tersebut tanpa adanya potongan sepeser pun.

Batasan pemberian izin PHK bagi para pengusaha/perusahaan yang digantungkan pada alasannya, yaitu izin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan keterangan tentang batasan dalam melakukan PHK ditulis Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013.

Pasal 153 menyatakan :

- k. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus;
- l. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya terhadap negara;

- m. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama;
- n. Pekerja menikah;
- o. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- p. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau PKB;
- q. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB;
- r. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- s. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- t. Pekerja dalam keadaan cacat, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

Pernyataan diatas adalah larangan-larangan yang tidak dapat dijadikan alasan oleh pengusaha/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada para pekerja/buruh, sudah tertulis dengan jelas pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 153(g) menyatakan :

“Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB”.

Jika pengusaha melanggar ketentuan pada Pasal 144 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana kurungan dan denda yang telah diatur dalam pasal 187.

Pasal 187 menyatakan :

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), 71 ayat (2),

- Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan 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 juta dan paling banyak 100 juta.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Dengan demikian, apabila pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melakukan suatu mogok kerja, maka pengusaha/perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan alasan mogok kerja yang mereka lakukan, apabila pengusaha/perusahaan melanggarnya mereka dapat dituntut karena melakukan tindak pidana pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi pidana.

Di dalam Kepmenaker No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, ditulis dalam Pasal 3 menyatakan :

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau

langkah awal yang harus ditempuh untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam dunia pekerjaan adalah melalui upaya bipartit, Apabila mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tanpa melewati prosedur perundingan ini, maka dapat dipastikan mogok kerja yang dilakukan adalah tidak sah.

b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan ; dan/atau

Apabila langkah bipartit tidak dapat menyelesaikan permasalahan, pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja asalkan permogokan yang dilakukan juga memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan di dalam UU

Ketenagakerjaan yang salah satu syaratnya adalah dengan membuat surat pemberitahuan kepada pihak pengusaha/perusahaan atau instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, surat pemberitahuan ini sudah harus diberikan minimal 7 hari sebelum permogokan dilakukan.

c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau

Apabila surat pemberitahuan yang diberikan kurang dari 7 hari sebelum dilakukan mogok kerja, maka dapat dipastikan mogok kerja yang dilakukan tidak sah.

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.

Apabila mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi syarat yang sudah tertulis di dalam Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka mogok kerja sudah jelas tidak sah.

Selain itu para pengusaha/perusahaan dapat melakukan PHK terhadap para pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja apabila, Mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dan merugikan pengusaha/perusahaan, dengan merusak fasilitas disekitar tempat mogok kerja, baik itu fasilitas umum ataupun milik pengusaha/perusahaan. Hal ini dijelaskan dalam Kepmenaker No. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah Pasal 6 menyatakan :

(1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 3, dikualifikasikan sebagai mangkir.

Apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja tanpa memenuhi syarat yang telah ditentukan UU ketenagakerjaan, pekerja/buruh tidak dapat langsung dijatuhi PHK, melainkan dianggap mangkir (absen tanpa keterangan).

(2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.

Kepada para pekerja/buruh yang melakukan permogokan yang tidak sesuai dengan UU dilakukan pemanggilan secara tertulis sebanyak 2 kali dalam jangka waktu 7 hari secara berturut.

(3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Apabila pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan dari pihak pengusaha/perusahaan yang telah dilakukan, maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri.

Menurut Pasal 6 Kepmenaker No. 232/MEN/2003, dapat kita lihat bahwa apabila mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan Pasal 3 yang telah dijelaskan sebelumnya, mengatur tentang beberapa kriteria mogok kerja yang tidak sah, tanpa pengusaha/perusahaan melakukan PHK, pekerja dapat dianggap mangkir, dan pengusaha/perusahaan dapat melakukan pemanggilan kepada pekerja/buruh sebanyak 2 (dua) kali untuk kembali bekerja, akan

tetapi jika pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tersebut, maka dianggap mengundurkan diri.

Dari uraian pasal-pasal diatas dapat disimpulkan bahwa apabila mogok kerja yang sah dilakukan para pekerja/buruh tidak dapat dijadikan alasan oleh pengusaha/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengusaha/perusahaan dapat melakukan PHK apabila permogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tidak memenuhi persyaratan dan prosedur yang telah ditentukan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 140, dan PHK itu pun perlu melalui beberapa tahapan yang harus ditempuh dari pihak pengusaha/perusahaan yang sudah dijelaskan dalam Kepmenaker No. 232/MEN/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.