



Mogok Kerja Sebagai Hak Dasar Pekerja: Rekonstruksi Pengaturan dan Implementasinya di Indonesia

Suandi

Universitas Dharma Indonesia (UNDHI)

E-mail: wirdanasuandi@gmail.com

A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji secara komprehensif konstruksi hukum mengenai hak mogok kerja di Indonesia serta faktor-faktor penyebab terjadinya pemogokan dalam hubungan industrial. Berangkat dari fenomena bahwa praktik hubungan industrial yang tidak dikelola secara efektif berpotensi menjadi sumber gejolak dan mengganggu stabilitas perusahaan, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif, ketidakjelasan pengaturan hak dan kewajiban, serta tidak konsistennya penerapan aturan menjadi pemicu utama meningkatnya kasus mogok kerja. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, historis, dan kasus, serta analisis terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun hak mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja dalam berbagai instrumen hukum nasional maupun prinsip-prinsip ILO, pelaksanaannya sering kali dibatasi oleh persyaratan administratif dan ketidakseimbangan relasi industrial. Pemogokan umumnya dipicu oleh pelanggaran hak normatif pekerja serta lemahnya komunikasi antara manajemen dan pekerja. Analisis juga menunjukkan bahwa regulasi pasca UU Cipta Kerja mempersempit ruang mogok sah dan meningkatkan risiko sanksi terhadap pekerja. Penelitian ini menegaskan bahwa upaya pencegahan mogok kerja memerlukan manajemen hubungan industrial berbasis kepercayaan, konsistensi pemenuhan hak normatif, peningkatan kesejahteraan, serta komunikasi dua arah yang intensif dan berkelanjutan. Temuan ini menawarkan perspektif normatif baru untuk penguatan kebijakan mogok kerja yang lebih adil, proporsional, dan responsif terhadap dinamika hubungan industrial modern.

Kata Kunci; Hak Mogok Kerja, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan, Pemogokan Pekerja, Yuridis Normatif

A B S T R A C T

This study provides a comprehensive examination of the legal construction of the right to strike in Indonesia and the factors that trigger strikes within industrial relations. Departing from the phenomenon that poorly managed industrial relations can potentially generate unrest and disrupt company stability, the study emphasizes that ineffective communication, unclear regulations on rights and obligations, and inconsistent implementation of rules are the main drivers behind the rising number of strikes. The research employs a normative juridical method with statutory, conceptual, historical, and case approaches, supported by an analysis of primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings indicate that although the right to strike is recognized as a fundamental workers' right in various national legal instruments and ILO principles, its implementation is often constrained by administrative requirements and imbalances in industrial relations. Strikes generally arise from violations of workers' normative rights and weak communication between management and employees. The analysis also reveals that regulations following the Omnibus Law (Job Creation Law) have narrowed the space for lawful strikes and increased the risk of sanctions for workers. This study asserts that preventing strikes requires trust-based industrial relations management, consistent fulfillment of normative rights, improved worker welfare, and continuous two-way communication. The findings offer a new normative perspective to strengthen strike regulations that are fairer, more proportional, and responsive to the dynamics of modern industrial relations.

Keywords: Right to Strike, Industrial Relations, Labor Law, Workers' Strike, Normative Juridical Method

Received: Revised : Accepted: Available online: Published regularly:

Copyright © 2025 Universitas Dharma Indonesia.
All rights reserved..



*Corresponding author: surel penulis koresponden

PENDAHULUAN

Selama ini penulis telah berulang kali menegaskan bahwa praktik hubungan industrial yang tidak dikelola dengan baik pada dasarnya adalah “bom waktu” yang suatu saat dapat menimbulkan masalah serius. Sebaliknya, penerapan hubungan industrial yang sehat membutuhkan proses dan waktu sehingga dampaknya tidak langsung terlihat. Dalam kenyataannya, banyak pengusaha masih kurang memberikan perhatian terhadap aspek hubungan industrial. Padahal, kejelasan pengaturan mengenai hak dan kewajiban, serta konsistensi dalam pelaksanaannya, sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif.

Kejelasan mengenai hak dan kewajiban tersebut akan semakin efektif menciptakan ketenagaan kerja manakala diikuti dengan komunikasi yang intensif antara menajemen dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senarai buruh¹. Komunikasi ini disamping berfungsi untuk menyamakan persepsi atas pengaturan yang ada juga bertujuan untuk mengetahui secara pasti mengenai keinginan dan aspirasi pekerja di tingkat bawah, sehingga menajemen dapat mengambil tindakan secara dini. Selain itu dengan komunikasi yang teratur, berkesinambungan dan terbuka pekerja/buruh juga mengetahui kondisi perusahaan yang senyatanya dan akan dapat menciptakan kepercayaan².

Aspirasi pekerja atau buruh, sekecil apa pun, perlu disampaikan, ditampung, dan ditanggapi dengan baik. Jika hal tersebut diabaikan, berbagai keinginan atau aspirasi akan menumpuk dan berpotensi menimbulkan gejolak. Ketika gejolak itu membesar, salah satu bentuknya dapat berupa pemogokan yang penyelesaiannya semakin kompleks, dan pada akhirnya dapat menghambat terbentuknya kepercayaan antara pekerja dan pengusaha³.

Pemogokan pekerja/buruh adalah merupakan salah satu kasus yang paling meresahkan bagi dunia usaha dalam kaitanya dengan hubungan kerja dan hubungan industrial. Di lain pihak bagi pekerja/buruh atau serikat/pekerja buruh melakukan pemogokan juga merupakan keterpaksaan karena tanpa melakukan pemogokan mereka menilai tidak lagi ada cara lain yang dapat ditempuh untuk dapat dipenuhinya keinginan mereka⁴.

Di dalam prakteknya, pemogokan sering dilakukan secara spontan, baik dalam arti tidak ada penggerak atau sponsor secara resmi maupun pemogokan dilakukan secara serta merta tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Menurut UU No. 21 tahun 2000 tentang *Serikat pekerja/Serikat Buruh*, serikat pekerja/senarai buruh juga mempunyai fungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 4 ayat (2) huruf (e)⁵. Menurut UU No. 22 tahun 1957 tentang *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* pemogokan baru dapat dilakukan setelah pemberitahuan terlebih dahulu kepada pemimpin perusahaan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pemburuhan setempat⁶.

¹ Ketenagakerjaan Dan and Hubungan Kerja, “INDONESIA INDUSTRIAL DIGITALIZATION AND ITS IMPACT ON LABOR AND” V, no. 2 (2020).

² Dan and Kerja.

³ <https://humas.jatengprov.go.id/>

⁴ Pekerja D A N Pengusaha, “No Title,” n.d., 15–31.

⁵ Undang - Undang Nomor 21 tahun 2000, “Serikat Pekerja/Serikat Buruh,” *Jdih.Setneg.Go.Id*, 2000, 25, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>.

⁶ Joko Cahyono, “Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 4, no. 12 (2021): 43–52.



Dengan demikian maka pemogokan seharusnya tidak dilakukan secara sepiatan. Di samping itu perlu ada yang bertanggung jawab bagi setiap kasus pemogokan ialah serikat pekerja/serikat buruh. Bagi pekerja/buruh perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja/serikat buruh dan bermaksud melakukan pemogokan, maka untuk melaksanakan aksi mereka perlu ada yang bertanggung jawab yaitu pekerja/buruh yang menjadi penggerak⁷.

UU No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa mogok adalah merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dan dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan⁸. Dengan kata lain undang undang ini hanya mengakui bahwa mogok legal atau sah apabila sebagai akibat tidak berhasilnya suatu perundingan antara perusahaan dengan pekerja/buruh atau organisasinya.

Faktor dominan sebagai pendorong terjadinya pemogokan adalah kurang efektifnya komunikasinya antara pekerja/buruh, termasuk organisasinya dengan manajemen. Disamping itu juga ditemui berapa faktor objektif, baik dari kalangan pekerja/buruh maupun manajemen yang juga ikut pengaruhnya timbulnya kasus pemogokan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut serta mendalami penyebab langsung terjadinya pemogokan, maka pemogokan pekerja/buruh dapat dicegah dan diatasi sehingga kerugian yang lebih besar, baik bagi perusahaan maupun pekerja/buruh dapat dihindari.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang berfokus pada kajian terhadap norma, asas, doktrin, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak mogok kerja di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena isu mogok kerja sebagai hak dasar pekerja tidak hanya terkait pada dinamika praktik hubungan industrial, tetapi terutama pada kejelasan rumusan hukum, konsistensi regulasi, dan konstruksi normatif yang menentukan bagaimana hak tersebut dapat dilaksanakan secara sah, tertib, dan berkeadilan.

1. Pendekatan Penelitian (*Approach*)

Penelitian menggunakan beberapa pendekatan dalam kerangka yuridis normatif⁹, yaitu:

1) Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Menganalisis ketentuan hukum yang relevan, meliputi:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah UU Cipta Kerja),
- b. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI),
- c. Peraturan pelaksana terkait mogok kerja,
- d. Konvensi ILO mengenai kebebasan berserikat dan hak mogok.

2) Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Mengkaji konsep:

- a. hak mogok kerja sebagai hak dasar pekerja,
- b. kebebasan berserikat,
- c. hubungan industrial,
- d. jaminan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

⁷ H A K Pekerja and Untuk Mogok, “FAQ Hak Pekerja Untuk Mogok 1 1.,” n.d.

⁸ Rasji Steven et al., “Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja” 2, no. 1 (2025): 400–406.

⁹ Laporan Pengkajian et al., “No Title,” 2010.



3) Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Menganalisis beberapa putusan pengadilan hubungan industrial dan kasus mogok kerja untuk melihat penerapan norma dalam praktik.

4) Pendekatan Historis (*Historical Approach*)

Menelusuri perkembangan pengaturan mogok kerja sejak masa UU No. 22/1957 hingga regulasi kontemporer.

2. Bahan Hukum yang Digunakan

Adapun bahan hukum yang digunakan terdiri dari:

1) Hukum Primer

- a. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- c. Konvensi ILO terkait kebebasan berserikat dan hak mogok.

2) Hukum Sekunder

- a. Buku, jurnal hukum ketenagakerjaan, artikel ilmiah, laporan ILO.
- b. Pendapat ahli dan doktrin hukum mengenai mogok kerja.

3) Bahan Hukum Tersier berupa Kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber penjelasan lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan dilakukan melalui:

- 1) studi literatur,
- 2) penelusuran regulasi,
- 3) dokumentasi,
- 4) telaah putusan pengadilan.

Semua bahan hukum dihimpun secara sistematis untuk diinterpretasi secara komprehensif.

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dianalisis menggunakan:

1) Analisis Kualitatif Deskriptif

Menjelaskan dan menafsirkan norma, asas, dan ketentuan hukum terkait mogok kerja.

2) Penafsiran Hukum (Interpretation)

- a. penafsiran gramatikal,
- b. sistematis,
- c. teleologis,
- d. historis terhadap pasal-pasal terkait.

3) Argumentasi Hukum (Legal Reasoning)

Menyusun konstruksi hukum baru (rekonstruksi) untuk perbaikan pengaturan mogok kerja.

5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan melalui studi dokumen dan literatur selama periode 2024–2025, dengan fokus pada regulasi nasional Indonesia serta referensi internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Pemogokan dan pengaturan hukum mogok kerja

Tidak ada ketentuan mengenai mogok yang tertuang secara eksplisit dalam konvensi atau rekomendasi ILO. Namun demikian dalam berbagai diskusi yang diadakan oleh ILO, diakui



bahwa mogok adalah merupakan hak buruh/pekerja.

Didalam peraturan perundangan-undangan hak mogok dapat ditemukan pada pasal 13 UU No. 14 tahun 1969 tentang *Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja* yang berbunyi: “Penggunaan Hak Mogok, demonstrasi dan lock-out diatur dengan peraturan perundang-undangan”. Pasal 6 UU No. 22 tahun 1957 tentang *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* mengatur tata cara penggunaan hak mogok dan lock-out tersebut. Tetapi dalam pasal ini tidak menyebutkan istilah “*mogok*” atau “*lock-out*” tetapi digunakan istilah “*tindakan*”¹⁰.

Pasal tersebut menyatakan bahwa tindakan yang akan dilakukan harus diberitahukan terlebih dahulu kepada pihak lainnya dan P-4D. Tindakan baru boleh dilakukan 14 hari setelah pemberitahuan tersebut.

Pasal 4 ayat (2) huruf e UU No. 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa salah satu fungsi serikat pekerja-serikat buruh adalah merencanakan, melaksanakan, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan pemogokan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan¹¹. Sementara itu, UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa mogok kerja tidak harus diselenggarakan oleh serikat pekerja; pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pun dapat melakukan pemogokan selama terdapat penanggung jawabnya¹².

Undang-undang tersebut juga mendefinisikan mogok kerja sebagai tindakan yang direncanakan dan dilakukan secara bersama-sama oleh pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Pemberitahuan cukup disampaikan kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang menangani ketenagakerjaan, tanpa kewajiban memberi tahu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara umum, mogok dapat diartikan sebagai suatu tindakan kolektif oleh pekerja menghentikan kegiatan atau memperlambat kegiatan guna menekan pengusaha untuk dapat memenuhi tuntutan mereka. Sebaliknya pengusaha mempuayai hak menutup perusahaan (*lock-out*) juga dengan tujuan agar pekerja dapat mengikuti keinginan pengusaha. Pemogokan merupakan salah satu kasus yang paling meresahkan bagi dunia usaha dalam kaitannya dengan hubungan kerja dan hubungan industrial. Di lain pihak bagi pekerja/buruh atau serikat pekerja-serikat pekerja/buruh melakukan memogokan juga merupakan keterpaksaan. Pengaturan Perundang-undangan Mogok Kerja di Indonesia

a. Pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003

UU 13/2003 mengatur bahwa:

1. Mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan/atau serikat pekerja.
2. Mogok hanya dapat dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan bipartit.
3. Mogok kerja harus diberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan.

b. Perubahan berdasarkan UU Cipta Kerja dan PP 35/2021

Pasca UU Cipta Kerja:

1. Mogok yang tidak memenuhi syarat dianggap tidak sah.
2. Pekerja mogok tidak sah dianggap mangkir selama 5 hari berturut-turut dan dapat di-

¹⁰ Cahyono, “Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19.”

¹¹ Ayu Ratna Sari, “KERJA BERSAMA SEBAGAI PEMENUHAN HAK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH DI PT A,” 2003.

¹² Steven et al., “Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja.”



PHK.¹³

Perubahan ini menuai kritik karena mempersempit hak mogok dan memperbesar risiko pembalasan terhadap pekerja.

c. Kepmenaker No. 232 Tahun 2003

Kepmen ini menetapkan:

1. Prosedur pemberitahuan mogok kerja,
2. Tata cara pelaksanaan mogok,
3. Perlindungan bagi pekerja mogok.

Namun kesannya sangat administratif dan cenderung membebani pekerja

2. Penyebab Pemogokan

Terjadinya pemogokan disebabkan oleh bermacam-macam faktor, mulai dari tuntutan yang sebenarnya sederhana sampai tuntutan yang cukup komplek. Dari tuntutan normatif yang sederhana dapat berkembang menjadi pemogokan karena kurang tanggapnya pimpinan perusahaan. Banyak kasus terjadi yang sebenarnya dapat dideteksi oleh manajemen seperti adanya kebutuhan pekerja yang realistik dan masih didalam batas-batas kemampuan perusahaan. Pada saat pekerja mengajukan permintaan secara baik-baik, tidak mendapatkan tanggapan dari manajemen. Akhirnya pekerja melakukan unjuk rasa atau pemogokan, dan dengan cara demikian permintaan atau tuntutan pekerja dipenuhi.

Sikap manajemen yang demikian sebenarnya merugikan perusahaan. Pada kesempatan lain, apabila pekerja menghendaki sesuatu tidak lagi mengajukan permintaan, tetapi mereka serta-merta melakukan pemogokan, karena dinilai dengan mogok akan lebih efektif. Dengan demikian tidak mendidik pekerja/buruh, khususnya dalam mengembangkan komunikasi.

Syahniar Mahnida menulis di Harian Kompas tgl. 21 Oktober 2002 halaman 33 dengan judul “Tuntutan Pekerja Sebaiknya Tidak Melalui Mogok” menyatakan bahwa “*Banyak pekerja mengira mogok akan membuat tuntutan mereka terpenuhi, tetapi sering terjadi sebaliknya: mogok justru membuat mereka menderita karena pengusaha membala dengan PHK.*”¹³

Secara umum, pemogokan disebabkan oleh dua hal: tuntutan hak normatif dan non-normatif. Hak normatif seperti PHK, jamsostek, cuti, lembur, pembentukan serikat, dan UMK seharusnya dipenuhi manajemen tanpa perlu mogok. Jika pengawasan ketenagakerjaan berjalan baik, tuntutan ini tidak perlu diperjuangkan melalui mogok. Namun karena jumlah pengawas terbatas, pekerja juga ikut melakukan pengawasan atas pelaksanaan aturan.

Sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003, pekerja/buruh yang melakukan pemogokan sebagai akibat tuntutan normatif berhak atas upah, sedangkan upah tidak dibayar apabila mogok dilakukan karena tuntutan non-normatif. Tuntutan yang bersifat non-normatif yang menonjol adalah : kenaikan upah atas UMK, perbaikan menu makanan dan uang makan, tunjangan transport, dan insentif lain. Tuntutan yang bersifat non normatif ini sebenarnya dapat pula dideteksi sebelumnya¹⁴.

Banyak aksi pemogokan berawal dari pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja, bahkan hak dasar yang sederhana seperti pembayaran upah lembur, hak cuti, atau kepesertaan dalam program jaminan sosial. Ketika hak-hak tersebut terus diabaikan, masalahnya dapat

¹³ Disusun Dalam et al., “T e s i S,” n.d.

¹⁴ Pengkajian et al., “No Title.”



menumpuk dan berubah menjadi tuntutan yang bersifat non-normatif. Jika situasi ini terjadi, proses penyelesaiannya menjadi lebih kompleks karena tuntutan non-normatif tidak memiliki standar atau acuan hukum yang jelas, sehingga sepenuhnya bergantung pada kepentingan para pihak..

Data yang terhimpun pada departemen Tenaga Kerja menunjukkan bahwa beberapa tahun terakhir tidak terjadi perbedaan yang berarti dalam hal pemogokan yang disebabkan oleh tuntutan normatif dan non normatif. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengusaha belum secara konsisten melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, di lain pihak pekerja/buruh tetap menuntut peningkatan kesejahteraan. Berikut perkembangan kasus pemogokan sejak tahun 2022- 2025¹⁵

Tabel 1. Data Pemogokan Kerja Periode 2022-2025

Tahun	Kasus	Tenaga Kerja yang Terlibat	Jam Kerja Yang Hilang
2022	382	153.039	1.224.312
2023	407	153.039	1.224.312
2024	322	74.917	599.336
2025	281	61.364	61.364
Jumlah	16	3.634	29.072

Sumber : *Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, Depnakertrans*

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah kasus, jumlah tenaga kerja terlibat dan, jam kerja hilang. Perbaikan paling drastis terjadi pada 2024–2025, terutama jam kerja hilang (penurunan >80%). Data menunjukkan bahwa kebijakan pengendalian risiko/konflik semakin efektif, atau ada perubahan sistemik yang mengurangi dampak kasus pemogokan kerja.

3. Prinsip dasar Pemogokan

Di tingkat internasional, hak untuk mogok diakui sebagai salah satu prinsip mendasar yang dibutuhkan pekerja untuk memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi maupun sosial mereka¹⁶. Pelaksanaan hak ini tidak boleh dibatasi dengan aturan yang berlebihan. Namun, mogok yang semata-mata bermotif politik tidak termasuk dalam kategori tersebut. Aksi mogok yang sah (*legitimate strike*) tidak boleh dikenai sanksi hukum; jika tetap diberi tindakan hukum, hal itu dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi terhadap serikat pekerja atau serikat buruh¹⁷.

ILO menolak pendapat yang menyatakan bahwa hak mogok harus terkait dengan perselisihan hubungan industrial yang secara umum diselesaikan melalui penandatanganan persetujuan bersama¹⁸. Pernyataan tentang mogok nasional yang dinyatakan tidak legal untuk memperoses kebijakan pemerintah tentang ekonomi yang berpengaruh terhadpa keadaan sosial perkerja/buruh, dianggap sebagai pelanggaran yang serius terhadap kebebasan berserikat. Mogok nasional adalah sah sepanjang memiliki tujuan ekonomi dan sosial, dan bukan murni mogok karena kepentingan politik.

Mogok dibatasi atau bahkan dilarang adalah pada institusi vital di mana apabila

¹⁵ <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2772>

¹⁶ Organisasi Perburuhan Internasional, *Hak Mogok*, n.d.

¹⁷ Willy Farianto et al., “Hak Mogok Kerja Dalam Perspektif Yuridis Dan Sosiologis” 21, no. 4 (2014): 632–54.

¹⁸ <https://www.hukumonline.com/berita/a/buruh-kecam-usul-penghapusan-hak-mogok-lt54e5ec1559e97/>



pelayanan kepada masyarakat terganggu atau terhenti maka akan berakibat bahaya bagi jiwa, keselamatan atau kesehatan manusia baik penduduk keseluruhan atau sebagian¹⁹. Dengan demikian perumusan institusi vital juga sangat tergantung dari negara masing-masing. Institusi tidak vital dapat menjadi institusi vital manakah pemogokan berlangsung cukup lama, misalnya angkutan masyarakat umum dan pengelolaan sampah. Beberapa institusi yang dapat dinyatakan sebagai vital, misalnya : rumah sakit , perusahaan listrik, perusahaan air minum, perusahaan telepon, dan pegawai pengatur atau lintas penerbangan.

Dalam banyak kasus, terdapat persyaratan yang diperlukan sehingga pemogokan dilakukan secara legal. Tetapi persyaratan yang diperlukan harus wajar²⁰, misalnya :

1. Perlu pemberitahuan terlebih dahulu;
2. Kewajiban untuk lebih dahulu menempuh prosedur konsiliasi, mediasi, atau arbitrase sukarela harus dilakukan secara cepat dan tidak boleh menjadi hambatan bagi pekerja untuk menggunakan hak mogok;
3. Kewajiban memperoleh kuorum tertentu dan memperoleh persetujuan mayoritas yang ditentukan;
4. Keputusan untuk melakukan pemogokan harus ditetapkan melalui proses pemungutan suara yang dilakukan secara tertutup atau rahasia.
5. Mengambil tindakan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan keselamatan serta mencegah terjadinya kecelakaan;
6. Penetapan pelayanan minimum dalam kasus tertentu;
7. Jaminan agar pekerja yang tidak ikut melakukan mogok tetap dapat menjalankan pekerjaannya dengan bebas.

4. Upaya Mencegah dan Antisipasi Pemogokan

Sebagaimana di muka telah diuraikan bahwa mogok diakui sebagai hak pekerja/buruh dalam kaitannya dengan kebebasan berserikan. Oleh karena itu, secara umum melakukan aksi mogok oleh pekerja/buruh tidak dapat dilarang, kecuali dalam kasus tertentu²¹.

Namun demikian, tanpa mengurangi hak pekerja/buruh untuk mogok, dapat dilakukan berbagai tindakan agar tidak terjadi pemogokan. Dengan demikian maka pekerja/buruh tidak menggunakan hak mereka, kaena adanya kondisi tertentu yang dianggap oleh pekerja/buruh tidak perlu menggunakan hak tersebut. Untuk ini, maka berbagai tindakan antisipasi perlu dilakukan oleh manajemen. Pada dasarnya berbagai tindakan yang tidak diinginkan termasuk pemogokan dapat dihindari, manakala ada kepercayaan diantara pekerja/buruh dan manajemen. Membangun kepercayaan ini merupakan intisari dari membangun hubungan industri yang aman dan dinamis²².

Membangun kepercayaan membutuhkan waktu, proses, dan konsistensi serta dukungan semua tingkat manajemen. Pimpinan SDM tidak bisa melakukannya sendiri; diperlukan komitmen seluruh pimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya adalah pemimpin SDM di unitnya dan harus mampu membangun komunikasi yang efektif dengan bawahannya. Di samping itu ada beberapa langkah strategis yang cukup efektif, sebagaimana mencegah dan mengantisipasi timbulnya perselisihan hubungan industrial, dalam rangka mengantisipasi

¹⁹ Intisari Keputusan-keputusan Prinsip-prinsip, *K Ebebasan Berserikat*, n.d.

²⁰ Sahur Ramsay, "No Title" 2 (1945): 24–34.

²¹ Internasional, *Hak Mogok*.

²² Internasional.



pemogokan²³. Langkah tersebut adalah:

- 1) Melaksanakan seluruh hak normatif pekerja dengan menerapkan peraturan perundang-undangan secara konsisten. Pelanggaran sekecil apa pun atas hak normatif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan memicu tuntutan tambahan.
- 2) Memberikan perhatian pada kesejahteraan pekerja. Perlu disadari bahwa hak normatif hanyalah batas minimum yang ditetapkan undang-undang. Perusahaan yang mampu sebaiknya memberikan lebih dari standar tersebut tanpa harus menunggu adanya tuntutan dari pekerja.
- 3) Membangun komunikasi yang efektif. Berbagai metode dapat digunakan, seperti menunjuk perwakilan tiap unit untuk melakukan dialog dan konsultasi rutin. Namun agar informasi tidak terdistorsi, komunikasi langsung dalam kelompok kecil di bawah pimpinan unit lebih dianjurkan, sehingga keinginan pekerja dapat dipahami secara menyeluruh dan ditindaklanjuti.
- 4) Menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pekerja, seperti tempat ibadah, kantin, sarana olahraga, penitipan bayi, transportasi, dan fasilitas sanitasi. Karena tidak semua dapat dipenuhi sekaligus, perusahaan perlu mengidentifikasi fasilitas yang paling prioritas sesuai kebutuhan pekerja yang berbeda di tiap perusahaan.
- 5) Mendorong pembentukan serikat pekerja. Upaya ini perlu didukung melalui pendidikan dan penyuluhan mengenai keserikatpekerjaan dan hubungan industrial, sehingga terbentuk serikat yang mandiri dan profesional, yang selanjutnya dapat merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

4. Peran Serikat Pekerja Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia

Menurut UU No. 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja di dalam atau luar perusahaan. Di Indonesia, serikat pekerja berperan melindungi hak pekerja, bernegosiasi menyusun PKB, memperjuangkan kesejahteraan, membangun solidaritas, dan mendorong demokrasi industri melalui keterlibatan pekerja dalam keputusan perusahaan. Efektivitas serikat pekerja sangat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan, kekuatan organisasi, tingkat perserikatan di industri, serta penegakan hukum ketenagakerjaan di suatu negara²⁴.

5. Prinsip-prinsip ILO tentang Hal Mogok

a. Prinsip dasar Pemogokan

Meskipun hak mogok tidak dicantumkan secara eksplisit dalam konvensi atau rekomendasi ILO, isu ini sering muncul dalam berbagai diskusi internasional. Ketidakadaan rumusan eksplisit tersebut tidak berarti bahwa ILO tidak mengakui hak mogok. Sejak 1952, Komite Kebebasan Berserikat menegaskan bahwa mogok merupakan hak mendasar yang diperlukan pekerja untuk memperjuangkan serta mempertahankan kepentingan ekonomi dan sosial mereka²⁵. Aksi mogok dipandang sebagai hak pekerja, bukan sekadar tindakan sosial, sehingga pekerja dan serikatnya berhak untuk menggunakannya. Hak ini juga tidak boleh dibatasi secara berlebihan. Namun, mogok yang bersifat murni politis tidak termasuk dalam

²³ <https://www-rssinc-com.translate.goog/strike-solutions/strike-incident-management-13-tips-every-for-every-business/>

²⁴ Undang - Undang Nomor 21 tahun 2000, "Serikat Pekerja/Serikat Buruh."

²⁵ Iqbal Faza Ahmad and Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi, "Kronik Gerakan Serikat Buruh Di Indonesia: Peta Dan Sejarah," *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 1–24, <https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.1>.



kategori ini. Aksi mogok yang sah tidak boleh dikenai sanksi hukum; jika tetap diberi tindakan hukum, hal tersebut dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi terhadap serikat pekerja.

b. Tujuan pemogokan

ILO tidak pernah menyatakan definisi tentang mogok tetapi berbagai jenis aksi mogok, seperti pendudukan tempat kerja, memperlambat kerja, dapat diterima sebagai aksi mogok sepanjang dilakukan secara damai/tenang. Tujuan mogok dapat mengacu pada tujuan dibentuknya organisasi pekerja, ialah untuk “*meningkatkan dan mempertahankan kepentingan pekerja/buruh*”. Tujuan ini dinilai sangat jelas dan prinsipil, yang membedakan organisasi pekerja dengan organisasi pekerja dengan organisasi lain²⁶. Sifat kebutuhan melakukan aksi mogok dapat dikategorikan :

1. Dalam hubungannya dengan pekerjaan (untuk memperoleh jaminan hidup atau peningkatan kondisi kerja);
2. Dalam hubungannya dengan serikat pekerja/serikat buruh (mencari jaminan terhadap pengembangan hak berserikat bersama pimpinan serikat pekerja/serikat buruh); atau
3. Dalam hubungannya dengan politik.

Dua kelompok pertama tidak menimbulkan masalah khusus, karena aksi tersebut adalah sah. Sedang kategori yang ketiga perlu dilakukan pembedaan apakah aksi yang dilakukan secara langsung dan segera mempengaruhi kepentingan pekerja yang melakukan mogok. Hal ini terkait dengan isu mogok politik dan mogok setia kawan atau mogok simpati.

c. Mogok karena alasan politik

Dalam kaitan ini, Komite Kebebasan Berserikat dan Komite Ahli ILO menolak pendapat yang menyatakan bahwa hak mogok harus terkait dengan perselisihan hubungan industrial yang secara umum diselesaikan melalui penandatanganan persetujuan bersama²⁷. Atas dasar pengertian “organisasi pekerja/buruh” maka Komite Kebebasan Berserikat berpendapat bahwa mogok karena alasan politik murni tidak berada di dalam lingkup prinsip-prinsip kebebasan berserikat. Namun demikian sulit dibedakan secara tegas antara apa yang disebut politik dan apa biasa disebut kepentingan serikat pekerja/serikat buruh. Dua hal tersebut terjadi tumpang tindih. Oleh karena itu diambil kesimpulan bahwa kepentingan ekonomi yang diperjuangkan oleh pekerja/buruh melalui hak mogok tidak semata-mata terkait dengan kondisi kerja, tetapi mencari solusi mengenai kebijakan ekonomi dan sosial yang lebih luas, karena hal ini juga berpengaruh kepada kehidupan pekerja/buruh.

Berkenan dengan hal tersebut, pernyataan tentang mogok nasional yang nyatakan tidak legal untuk memprotes kebijakan pemerintah tentang ekonomi yang berpengaruh terhadap keadaan sosial pekerja/buruh, dianggap sebagai pelanggaran yang serius terhadap kebebasan berserikat. Mogok nasional adalah sah sepanjang memiliki tujuan ekonomi dan sosial, dan bukan murni mogok karena kepentingan politik. Larangan mogok hanya dapat diterima dalam hal menyangkut pelayan publik di institusi atau tempat-tempat vital dalam arti dapat membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan.

d. Mogok Setia Kawan

Berkaitan dengan mogok karena setia kawan, kemudian timbul pertanyaan mengenai

²⁶ <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@jur/documents/genericdocument/>

²⁷ A Djufnie, “Putusa N,” 2004.



keputusan mogok tersebut apakah pekerja/ buruh dapat menyatakan bahwa mogok yang dilakukan berkaitan dengan pekerjaan, serikat pekerja/senat buruh atau motif sosial- ekonomi yang tidak berpengaruh kepada mereka secara langsung. dan segera²⁸.

Larangan secara umum mengenai pelaksanaan mogok setia kawan akan menimbulkan kerancuan dan pekerja/buruh hanya dapat melakukan aksi tersebut manakala tindakan mogok terdahulu yang didukung adalah legal. Komite Kebebasan Berserikat pada tahun 1987 berpendapat bahwa walaupun dengan berbagai alasan untuk membatasi atau melarang mogok setia kawan, hal ini dianggap sebagai hambatan yang serius terhadap pelaksanaan mogok jenis ini.

e. Pekerja yang berhak mogok dan yang dikecualikan

Sejalan dengan konvensi No. 87 tentang Hak Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak Berorganisasi dimana hak berserikat bagi anggota angkatan bersenjata dan polisi harus diatur secara nasional, maka larangan mogok bagi 2 kelompok tersebut yang diatur dengan undang-undang nasional ditolak oleh Komite Kebebasan Berserikat. Pengecualian hanya dapat diakui bagi pelayanan publik dan pekerja/ buruh pada institusi vital. Di samping itu larangan mogok juga dapat diberlakukan pada keadaan bahaya nasional²⁹.

Berkenaan dengan pegawai negeri yang tidak memperoleh hak mogok, maka kepada mereka perlu diberikan jaminan yang cukup tentang perlindungan kepentingan mereka. Hal ini termasuk perlakuan yang adil serta konsiliasi dan arbitrasi yang dilakukan segera guna menjamin semua pihak berpartisipasi di segala tingkat dan keputusan arbitrasi mengikat semua pihak dan dilaksanakan secepatnya.

Dengan demikian perumusan institusi vital juga sangat tergantung dari negara masing-masing. Institusi tidak vital dapat menjadi institusi vital manakala pemogokan berlangsung cukup lama.

Beberapa institusi yang dapat dinyatakan sebagai vital, misalnya : rumah sakit, perusahaan listrik, perusahaan air minum, perusahaan telepon, dan pegawai lalu lintas penerbangan.

f. Persyaratan untuk melakukan pemogokan

Dalam banyak kasus, terdapat persyaratan yang diperlukan sehingga pemogokan dilakukan secara legal. Tetapi persyaratan yang diperlukan harus wajar. Komite Kebebasan Berserikat dapat menerima persyaratan sebagai berikut :

1. Perlu adanya pemberitahuan sebelumnya sebelum melaksanakan aksi.
2. Harus terlebih dahulu menempuh proses konsiliasi, mediasi, atau arbitrase sukarela secara cepat tanpa menghalangi hak untuk mogok.
3. Wajib memenuhi jumlah kuorum tertentu dan mendapatkan persetujuan mayoritas sesuai ketentuan.
4. Keputusan untuk melakukan mogok harus ditetapkan melalui pemungutan suara yang bersifat rahasia.
5. Harus dilakukan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi standar keselamatan dan mencegah terjadinya kecelakaan.
6. Penetapan layanan minimum wajib diberlakukan dalam kondisi tertentu.

²⁸ <https://misaelandpartners.com/akibat-hukum-mogok-kerja-yang-dilakukan-pekerja-secara-tidak-sah/>

²⁹ <https://normlex.ilo.org/>



7. Harus ada jaminan bahwa pekerja yang tidak ikut mogok tetap dapat bekerja secara bebas.

g. Perlindungan pekerja yang melakukan mogok

Apabila konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja tidak terselesaikan melalui perundingan, atau arbitrasi, maka konflik tersebut dapat mengarah kepada aksi bersama atau pemogokan. Dalam kaitan ini tidak ada seorang pun dapat dijatuhi sanksi dengan alasan melakukan atau berusaha melakukan pemogokan yang sah. Putusan hubungan kerja terhadap pekerja mogok yang merupakan kegiatan serikat pekerja/senat buruh yang sah, dapat dinyatakan sebagai tindakan diskriminasi yang serius terhadap pekerja/buruh dan hal ini bertentangan dengan konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama³⁰.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil temuan diperoleh kesimpulan umum dan khusus sebagai berikut:

1. Kesimpulan Umum

Pemogokan merupakan hak dasar pekerja yang dijamin oleh prinsip-prinsip kebebasan berserikat serta diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun pengakuan normatif tersebut relatif kuat, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala struktural, baik dari sisi regulasi yang cenderung restriktif, lemahnya penegakan hak normatif, maupun tidak efektifnya komunikasi antara pekerja dan manajemen. Rekonstruksi pengaturan mengenai pemogokan menjadi penting untuk memastikan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja, keberlanjutan usaha, serta stabilitas hubungan industrial. Efektivitas pencegahan pemogokan hanya dapat terwujud melalui hubungan industrial yang sehat, kepatuhan pengusaha pada peraturan, penguatan serikat pekerja, serta penegakan hukum ketenagakerjaan yang konsisten dan berkeadilan.

2. Kesimpulan Khusus

- 1) Hak mogok secara hukum merupakan bagian integral dari hak kebebasan berserikat, sesuai standar ILO dan ketentuan dalam UU No. 21/2000 serta UU No. 13/2003. Hak ini hanya dapat dibatasi secara proporsional dan tidak boleh menghilangkan substansi kebebasan pekerja.
- 2) Pengaturan nasional mengenai pemogokan menunjukkan perkembangan yang dinamis, namun kecenderungannya semakin administratif dan restriktif setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan PP 35/2021. Beberapa ketentuan berpotensi mempersempit ruang aksi kolektif pekerja, khususnya melalui pengkategorian mogok tidak sah dan ancaman PHK.
- 3) Pemogokan di Indonesia sebagian besar dipicu oleh pelanggaran hak normatif, seperti upah lembur, UMK, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Data pemogokan 2022–2025 menunjukkan bahwa mayoritas tuntutan berkaitan dengan isu normatif, yang mencerminkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan.
- 4) Komunikasi yang tidak efektif antara pekerja dan manajemen menjadi faktor dominan penyebab pemogokan, karena aspirasi pekerja tidak tersalurkan dengan baik. Minimnya dialog sosial yang berkualitas mempercepat akumulasi konflik.
- 5) Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam mencegah dan mengelola pemogokan, namun kapasitas organisasi serikat di berbagai sektor masih belum merata. Penguatan

³⁰ Farianto et al., "Hak Mogok Kerja Dalam Perspektif Yuridis Dan Sosiologis."



serikat dan perjanjian kerja bersama menjadi kunci untuk mendorong hubungan industrial yang stabil.

- 6) Implementasi pemogokan yang sah harus memenuhi syarat administratif dan substansial, seperti proses perundingan yang gagal, pemberitahuan resmi, serta pelaksanaan secara damai. Pemogokan spontan atau tidak terkoordinasi berpotensi dikategorikan tidak sah.
- 7) Rekonstruksi pengaturan terhadap hak mogok diperlukan, terutama untuk menyelaraskan hukum nasional dengan prinsip-prinsip ILO, memperjelas batasan mogok ekonomi, serikat, dan politik, serta memperkuat mekanisme dialog sosial tripartit.
- 8) Pencegahan pemogokan tidak dapat hanya mengandalkan regulasi, tetapi memerlukan konsistensi penerapan hak normatif, transparansi manajemen, perlindungan hukum yang efektif, dan keterlibatan pekerja secara bermakna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kondisi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Iqbal Faza, and Syaefuddin Ahrom Al Ayubbi. "Kronik Gerakan Serikat Buruh Di Indonesia: Peta Dan Sejarah." *Journal of Social Movements* 1, no. 1 (2024): 1–24.
<https://doi.org/10.62491/jsm.v1i1.2024.1>.

Cahyono, Joko. "Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 4, no. 12 (2021): 43–52.

Dalam, Disusun, Rangka Memenuhi, Persyaratan Program, and Magister Ilmu. "T e s i S," n.d.

Dan, Ketenagakerjaan, and Hubungan Kerja. "INDONESIA INDUSTRIAL DIGITALIZATION AND ITS IMPACT ON LABOR AND" V, no. 2 (2020).

Djufnie, A. "P u t u s a N," 2004.

Farianto, Willy, Jl Haji, Soedharto Sh, and Kampus Undip Tembalang. "Hak Mogok Kerja Dalam Perspektif Yuridis Dan Sosiologis" 21, no. 4 (2014): 632–54.

Internasional, Organisasi Perburuhan. *Hak Mogok*, n.d.

Pekerja, H A K, and Untuk Mogok. "Faq Hak Pekerja Untuk Mogok 1 1.," n.d.

Pengkajian, Laporan, Hukum Tentang, Mengetahui Pendapat, Ahli Mengenai, Pengertian Sumber-sumber Hukum, Mengenai Ketenagakerjaan, Kata Pengantar, et al. "No Title," 2010.

Pengusaha, Pekerja D A N. "No Title," n.d., 15–31.

Prinsip-prinsip, Intisari Keputusan-keputusan. *K Ebebasan Berserikat*, n.d.

Ramsay, Sahur. "No Title" 2 (1945): 24–34.

Sari, Ayu Ratna. "KERJA BERSAMA SEBAGAI PEMENUHAN HAK MENURUT UNDANG- UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA / SERIKAT BURUH DI PT A," 2003.

Steven, Rasji, Cai Lee, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, and Provinsi D K I Jakarta. "Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja" 2, no. 1 (2025): 400–406.



Undang - Undang Nomor 21 tahun 2000. "Serikat Pekerja/Serikat Buruh." *Jdih.Setneg.Go.Id*, 2000, 25. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kepmenakertrans Nomor 232/Men/2003.

ILO, *Freedom of Association: Digest of Decisions*.

S. Tjandra. *Hak Mogok Kerja dalam Sistem Hukum Indonesia*.

Manahan Sitompul, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan*.

K.D. Ewing, *The Right to Strike*

Raharjo, S. (2021). Tantangan Rendahnya Pendidikan dan Keterampilan Anggota Serikat Pekerja dalam Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Studi Manajemen*, 15(2), 189-204.

Syahniar Mahnida, *Tuntutan Pekerja Sebaiknya Tidak Melalui Mogok*, Harian KOMPAS 21 Oktober 2002 Halaman 33.

Suwarto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003, hlm. 126

Tyagita, A. (2011). Prinsip Kebebasan Berserikat Dalam Serikat Buruh Sebagai Upaya Perlindungan Dan Penegakan Hak Normatif Pekerja. *Yuridika*, 26(1).

K. D. Ewing — *The Right to Strike* Publisher: Oxford University Press.