

## MOGOK KERJA SEBAGAI INSTRUMEN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Harry Darmawan

[harry.205230055@stu.untar.ac.id](mailto:harry.205230055@stu.untar.ac.id)

Universitas Tarumanagara

### ABSTRAK

Mogok kerja merupakan salah satu instrumen hukum yang digunakan pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya dalam hubungan industrial. Dalam praktiknya, mogok kerja tidak hanya dipahami sebagai bentuk penghentian kerja secara kolektif, tetapi juga sebagai manifestasi dari kebebasan berserikat dan upaya pekerja untuk menyeimbangkan posisi tawar terhadap pengusaha. Namun demikian, pelaksanaan mogok kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih menimbulkan persoalan, terutama terkait dengan pembatasan hukum, legalitas prosedural, dan posisi negara dalam konflik antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian pembatasan mogok kerja dengan hak konstitusional pekerja serta mengkaji bagaimana negara memposisikan diri dalam konflik industrial yang melibatkan mogok kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta bahan hukum sekunder berupa jurnal, skripsi, dan karya ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mogok kerja pada dasarnya diakui sebagai hak dasar pekerja dan memiliki dimensi konstitusional sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja. Akan tetapi, pembatasan terhadap mogok kerja dalam praktiknya belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hak pekerja secara substantif karena masih cenderung menitikberatkan pada aspek formal dan prosedural. Selain itu, negara dalam konflik mogok kerja cenderung berada dalam posisi dilematis antara menjalankan fungsi perlindungan hak pekerja dan menjaga stabilitas ekonomi. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap mogok kerja perlu ditempatkan secara proporsional agar fungsi mogok kerja sebagai instrumen perlindungan hak pekerja tetap terjaga dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

**Kata Kunci:** Mogok Kerja, Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan.

### ABSTRACT

*Strike is one of the legal instruments used by workers to defend and pursue their rights in industrial relations. In practice, strike is not merely understood as a collective work stoppage, but also as a manifestation of freedom of association and an effort by workers to balance their bargaining position against employers. However, the implementation of strikes within the Indonesian labour law system still raises several legal issues, particularly concerning legal restrictions, procedural legality, and the position of the state in conflicts between workers and employers. This study aims to analyze whether restrictions on strikes are in line with the constitutional rights of workers and to examine how the state positions itself in industrial disputes involving strikes. This research employs a normative juridical method, using statutory and conceptual approaches. The legal materials consist of primary legal materials in the form of laws and regulations, particularly the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and Law Number 6 of 2023, as well as secondary legal materials such as journals, theses, and other relevant scholarly works. The results show that strikes are fundamentally recognized as a basic right of workers and possess a constitutional dimension as part of the protection of workers' rights. However, in practice, restrictions on strikes have not fully reflected substantive legal protection for workers, as they tend to emphasize formal and procedural aspects. In addition, the state tends to occupy a dilemmatic position in strike disputes,*

*balancing between the protection of workers' rights and the maintenance of economic stability. Therefore, legal protection for strikes should be placed proportionally in order to preserve the function of strikes as an instrument for the protection of workers' rights within the Indonesian labour law system.*

**Keywords:** *Strike, Legal Protection, Workers' Rights, Industrial Relations, Labour Law.*

## **PENDAHULUAN**

Hubungan industrial merupakan relasi hukum antara pekerja dengan pengusaha yang dibangun atas dasar perjanjian/kontrak kerja, kepentingan ekonomi, dan asas keseimbangan hak dan kewajiban. Dalam melaksanakan hubungan tersebut pasti diharapkan dapat berjalan dengan harmonis. Tetapi dalam prakteknya hubungan tersebut ada kalanya tidak berjalan harmonis yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti, masalah upah, kebijakan perusahaan yang dirasa tidak adil, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Faktor - faktor tersebut kerap sekali menimbulkan perselisihan yang berujung pada konflik industrial. Dalam hal inilah mogok kerja hadir didalam satuan pekerja sebagai salah satu aksi bersama yang dilakukan oleh para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

Didalam hukum Negara Republik Indonesia, hak untuk mogok kerja diakui dalam sistem hukum ketenagakerjaan indonesia sebagai bentuk dari kebebasan berserikat dan berunding bersama. Pengakuan tersebut tercantum didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut khususnya pada pasal 137 menyatakan bahwa mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja buruh sepanjang dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Meskipun hukum ketenagakerjaan sudah diubah beberapa kali, salah satunya adalah Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, tetapi ketentuan mengenai mogok kerja pada dasarnya tetap merujuk pada ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Dapat diketahui dari ketentuan tersebut bahwa mogok kerja bukanlah perbuatan melawan hukum, melainkan instrumen legal yang diakui oleh Undang-undang untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha.

Walaupun diakui oleh sistem hukum indonesia namun dalam prakteknya pelaksanaan mogok kerja seringkali menimbulkan kontroversi di masyarakat. Pada satu sisi, mogok kerja dipandang sebagai bentuk perjuangan yang sah bagi para pekerja untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan didunia kerja. Namun disisi lain mogok kerja dianggap mengganggu stabilitas produksi, kepentingan perusahaan, bahkan kepentingan umum. Dalam aksi tersebut tidak jarang pula terjadi intimidasi, kriminalisasi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja yang terlibat dalam aksi mogok kerja, yang justru berpotensi melemahkan fungsi perlindungan hukum itu sendiri.

Hubungan industrial di Indonesia pada masa kini berada dalam dinamika yang semakin kompleks, terutama pasca perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Perubahan norma seperti pengaturan upah minimum, outsourcing, dan pemutusan hubungan kerja banyak memunculkan respon yang beragam dari kelompok pekerja dan serikat buruh. Dalam situasi seperti ini, mogok kerja Kembali menjadi media utama yang digunakan para pekerja untuk menyuarakan ketidaksetujuan dan memperjuangkan hak-haknya.

Sebagai bukti konkret, terjadi mogok kerja nasional dan penghentian kerja masal yang diorganisir oleh konfederasi serikat buruh dalam beberapa tahun terakhir. Serikat buruh menunjukkan penolakan terhadap kebijakan terkait upah dan sistem kerja yang dinilai merugikan para pekerja. Aksi buruh tersebut terjadi pada tahun 2022 – 2025 yang

melibatkan berbagai federasi serikat buruh di wilayah industri seperti Bekasi, Karawang, dan Surabaya. Dari data yang diperoleh sepanjang tahun 2025, terdapat 10 – 13 kasus mogok kerja yang melibatkan ribuan pekerja di Indonesia. Adapun fokus utama aksi buruh tersebut yakni, penolakan omnibus law, kenaikan UMK 2023 – 2026, dan revisi formula upah. Aksi tersebut diselenggarakan sebagai respon dan Tindakan terhadap peraturan terkait upah minimum serta kekhawatiran terhadap melemahnya perlindungan pekerja dalam regulasi baru.

Selain itu, mogok kerja juga sering timbul Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial di Tingkat Perusahaan. Adapun mogok kerja sering terjadi karena pembayaran upah yang tidak sesuai aturan contohnya tertunda bahkan tidak dibayarkan oleh pihak Perusahaan. Dalam kenyataannya, sejumlah besar karyawan menghadapi ancaman sanksi disiplin atau pemecatan karena aksi mogok kerja yang dilakukan dianggap tidak sah. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun aksi mogok kerja yang dilakukan para pekerja sebagai bentuk protes atas hak-hak pekerja yang tidak dapat dipenuhi dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun dalam penerapannya dilapangan Undang-Undang tersebut masih menimbulkan persoalan yuridis dan interpretatif.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa mogok kerja pada saat ini bukan hanya persoalan klasik antara pekerja dan pengusaha, melainkan juga berkaitan dengan arah kebijakan negara untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang fleksibel tetapi tepat menjamin perlindungan hak pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan , hal ini memunculkan pertanyaan penting: apakah undang-undang saat ini benar-benar melindungi hak para pekerja untuk melakukan mogok kerja sebagai bagian dari kebebasan berserikat dan berunding kolektif ?, atau apakah memang ada kecenderungan pembatasan yang dapat melemahkan peluang pekerja ?.

Dengan demikian, mengkaji mogok kerja dalam konteks kekinian menjadi relevan dan mendesak. Kajian terhadap fenomena tersebut perlu dilakukan melalui pendekatan yuridis normatif dengan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai mogok kerja serta berbagai doktrin dan literatur hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana pengaturan hukum mengenai mogok kerja serta sejauh mana ketentuan tersebut memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dalam sistem hubungan industrial. Dengan demikian, mogok kerja dapat dipahami secara proporsional sebagai instrumen perlindungan hak pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, metode penelitian ini dilakukan dengan menelaah bahan-bahan hukum sebagai sumber utama dalam mengkaji permasalahan hukum. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan meninjau berbagai ketentuan hukum yang relevan, seperti Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli di bidang hukum ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber informasi

lain yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai bahan hukum yang relevan. Selanjutnya, analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode penafsiran hukum, baik secara gramatikal maupun sistematis, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaturan dan implementasi mogok kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Kesesuaian Pembatasan Mogok Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan dengan Hak Konstitusional Pekerja**

Mogok kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya merupakan salah satu bentuk perjuangan kolektif para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya dalam hubungan industrial. Kehadiran mogok kerja saat ini tidak hanya dapat dipahami sebagai penghentian kegiatan kerja, namun juga sebagai upaya hukum yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Secara ekonomi dan struktural pengusaha berada dalam posisi yang lebih dominan, sementara para pekerja bergantung pada pekerjaan mereka sebagai sumber pendapatan mereka. Oleh karena itu, mogok kerja memiliki arti yang lebih luas sebagai alat kolektif untuk mengembalikan keseimbangan dalam hubungan.

Dalam perspektif konstitusional, hak mogok kerja tidak disebutkan secara langsung dalam konstitusi. Tetapi eksistensinya dapat dijabarkan dari jaminan atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengemukakan pendapat, serta hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil. Dengan demikian, mogok kerja dapat dianggap sebagai pelaksanaan hak kolektif pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya melalui upaya yang disahkan oleh hukum., seperti yang tercantum dalam pasal 28E ayat (3) dan Pasal 28D ayat (2) dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aturan mogok kerja kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 137 Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa mogok kerja, hak dasar pekerja dan buruh, serta serikat pekerja dan serikat buruh harus dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat dari kegagalan perundingan. Sebagaimana diatur dalam ketentuan ini, menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang melihat mogok kerja bukan sebagai tindakan melawan hukum melainkan sebagai proses penyelesaian ketidaksepakatan dalam hubungan kerja.

Namun, hukum ketenagakerjaan di Indonesia tetap memberikan batasan terhadap mogok kerja, khususnya pada pelaksanaannya. Artinya pengakuan tersebut tidak mutlak diberikan seluruhnya kepada para pekerja. Salah satu bentuk pembatasan dalam melakukan mogok kerja adalah keharusan bahwa mogok kerja harus didahului oleh kegagalan perundingan antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, dalam pasal 140 undang-undang ketenagakerjaan menetapkan syarat bahwa harus ada pemberitahuan secara tertulis sebelum melaksanakan mogok kerja paling lambat 7 (tujuh) hari, pemberitahuan tersebut ditujukan kepada pengusaha atau instansi yang bertanggung jawab. Dilihat dari sudut pandang hukum, persyaratan ini dibuat guna mempertahankan ketertiban dalam hubungan kerja dan memungkinkan suatu konflik dapat diselesaikan sebelum konflik tersebut berkembang menjadi lebih besar.

Meskipun demikian, masalah yuridis yang paling penting bukan terdapat pada ada atau tidaknya pembatasan, tetapi apakah pembatasan tersebut masih selaras dengan hak konstitusional para pekerja. Menurut prinsip negara hukum dan perlindungan hak asasi, memang ada kemungkinan adanya pembatasan terhadap suatu hak, tetapi pembatasan

tersebut harus dilakukan secara seimbang dan tidak boleh menghilangkan esensi hak itu sendiri. Hal tersebut dapat diartikan bahwa negara boleh mengatur bagaimana hak mogok kerja digunakan, tetapi tidak boleh membuat hak tersebut secara praktis menjadi sulit atau hampir mustahil tidak dapat digunakan.

Pembatasan formal terhadap mogok kerja seringkali menjadi masalah dalam praktik hubungan industrial. Tidak jarang. Penilaian terhadap sah atau tidaknya mogok kerja lebih banyak dinilai berdasarkan pada aspek administratif, seperti bagaimana pemberitahuan disampaikan atau prosedur formal daripada dari substansi alasan yang mendasari mogok kerja tersebut. Akibatnya mogok kerja yang timbul akibat pelanggaran hak pekerja atau ketidakadilan dalam hubungan kerja dapat dinyatakan tidak sah hanya karena ketidakmampuan untuk memenuhi syarat prosedural tertentu. Dalam situasi seperti ini, hukum berpotensi bergeser dari fungsi perlindungan menjadi alat kontrol yang membatasi kebebasan gerak pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keadilan substantif belum tentu identik dengan legalitas formal. Suatu mogok kerja dapat dinilai tidak sah secara administratif, namun jika dilihat secara moral dan sosiologis justru mogok kerja dinilai sah karena lahir dari situasi ketidakadilan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam menilai pembatasan mogok kerja harus mempertimbangkan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja.

Selain itu, pertimbangan untuk membatasi mogok kerja perlu ditempatkan dalam lingkup perkembangan kebijakan ketenagakerjaan modern. Setelah mengalami perubahan regulasi melalui undang-undang nomor 6 tahun 2023, tujuan kebijakan indonesia lebih mengarah menekankan fleksibilitas hubungan kerja, efisiensi usaha, dan iklim investasi. Meskipun tidak ada perubahan substansial yang terjadi pada ketentuan mogok kerja, perubahan sudut pandang kebijakan dapat berdampak pada cara negara dan pengusaha melihat mogok kerja sebagai hak pekerja atau sebagai ancaman terhadap stabilitas dan produktivitas bisnis.

Dalam kerangka tersebut, pembatasan terhadap mogok kerja harus diuji bukan hanya dari sudut legalitas formal, tetapi juga dari sudut konstitusionalitas substansial. Apabila pembatasan itu masih bertujuan menjaga ketertiban, mencegah kekerasan, dan memastikan bahwa hubungan industrial tetap berjalan dalam koridor hukum, maka pembatasan tersebut dapat dibenarkan. Namun, apabila pembatasan tersebut justru lebih dominan berfungsi untuk menekan daya tawar pekerja dan membatasi efektivitas perjuangan kolektif mereka, maka pembatasan demikian patut dipertanyakan kesesuaiannya dengan prinsip kebebasan berserikat dan perlindungan kerja yang adil.

## **B. Posisi Negara dalam Konflik Mogok Kerja antara Pekerja dan Pengusaha**

Dalam hal terjadi konflik hubungan kerja, negara menduduki posisi yang sangat strategis karena negara bukan hanya berperan sebagai pembentuk aturan hukum, melainkan juga sebagai pihak yang memutuskan kemana arah kebijakan tersebut akan diarahkan dan juga menentukan cara penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha. Pada situasi ini juga dapat terlihat jelas fungsi dan peran pemerintah, apakah negara lebih memposisikan dirinya sebagai pelindung hak pekerja, regulator yang netral, atau sebagai penjaga stabilitas ekonomi. Secara teoritis, hukum ketenagakerjaan dibuat guna melindungi pekerja sebagai bagian dari pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Dalam kerangka ini, negara tidak hanya perlu mengakui hak mogok kerja secara normatif, melainkan juga harus memastikan bahwa para pekerja yang menggunakan hak tersebut tidak diintimidasi, di diskriminasi, atau di hukum dengan cara yang tidak manusiawi oleh pengusaha. Segala perlindungan tersebut penting bagi para pekerja, serta menjaga agar hak mogok kerja tidak kehilangan arti substantifnya.

Dari sudut pandang yang lain, negara juga sering dianggap sebagai regulator yang

netral dalam hubungan industrial. Dalam situasi seperti ini, negara dianggap sebagai pihak yang tidak memihak kepentingan tertentu, Sebaliknya, negara bertanggung jawab untuk membuat aturan hukum yang adil bagi pekerja dan pengusaha. Konsep ini muncul dari bagaimana hukum ketenagakerjaan dirancang. Pada satu sisi mengakui hak mogok kerja tetapi juga menetapkan syarat, prosedur, dan batasan yang harus dipatuhi oleh para pekerja guna memastikan bahwa penggunaan hak tersebut tidak merugikan orang lain atau mengganggu keamanan umum. Akan tetapi netralitas negara dalam hubungan industrial tidak selalu dapat diartikan secara sederhana. Pada kenyataannya hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu setara. Pengusaha memiliki modal, alat produksi, dan kendali eksekutif, sedangkan pekerja biasanya hanya memiliki tenaga kerja dan organisasi kolektif sebagai alat tawar. Dalam posisi ini, netralitas negara justru dapat memperkeruh keadaan. Negara yang hanya bertindak sebagai mediator beresiko gagal melaksanakan fungsi perlindungan terhadap pekerja.

Selain dua posisi tersebut, negara juga berperan sebagai penjaga stabilitas ekonomi. Seringkali dalam pembangunan ekonomi modern, kebijakan ketenagakerjaan dimasukkan ke dalam strategi untuk mempertahankan pertumbuhan, produktivitas, dan iklim investasi. Dalam hal ini mogok kerja tidak hanya dianggap sebagai ekspresi hak pekerja tetapi juga sebagai ancaman bagi kelangsungan usaha, stabilitas produksi, dan kepercayaan investor. Sebuah perspektif seperti ini dapat berdampak pada cara negara menangani konflik industrial, seperti penegakan hukum, mediasi, dan pembentukan regulasi. Setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diterbitkan, arah kebijakan ketenagakerjaan semakin terarah dengan jelas. Norma tersebut menegaskan Kembali focus kebijakan ketenagakerjaan Indonesia ke arah fleksibilitas hubungan kerja dan penciptaan iklim usaha yang baik. Dalam situasi seperti ini, negara cenderung melihat mogok kerja dari sudut pandang stabilitas bisnis daripada perlindungan hak pekerja. Akibatnya, kebijakan atau tindakan negara yang menangani mogok kerja mungkin lebih fokus pada ketertiban dan kelangsungan produksi daripada memberikan tempat yang aman bagi pekerja untuk memanfaatkan hak kolektifnya.

Dalam posisi ini negara berada dalam situasi yang rumit. Pada satu sisi negara memikul tanggung jawab konstitusional untuk menjaga stabilitas ekonomi negara dan mendorong investasi. Tetapi disisi lain juga negara harus melindungi hak warga negara, termasuk hak pekerja dalam hubungan kerja. Situasi rumit ini membuat posisi negara dalam konflik mogok kerja seringkali tampak ambigu. Dalam hal ini negara dapat mengakui mogok kerja sebagai hak para pekerja, tetapi juga dapat membatasi ruang pelaksanaannya. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, posisi ideal negara seharusnya tidak berhenti pada salah satu peran tersebut secara kaku. Negara memang perlu bertindak sebagai regulator yang menjaga ketertiban hubungan industrial, dan negara juga tidak dapat mengabaikan aspek stabilitas ekonomi. Namun, kedua fungsi tersebut seharusnya tidak dijalankan dengan mengorbankan fungsi utama negara sebagai pelindung hak pekerja. Artinya, stabilitas ekonomi tidak boleh dijadikan alasan untuk mereduksi hak dasar pekerja dalam melakukan mogok kerja, selama hak tersebut dijalankan dalam koridor hukum.

Dengan demikian, negara dalam konflik mogok kerja seharusnya diposisikan sebagai regulator yang adil dengan orientasi perlindungan substantif terhadap pekerja. Negara tidak cukup hanya netral secara formal, melainkan juga harus aktif memastikan bahwa keseimbangan hubungan industrial benar-benar terjaga. Dalam konteks ini, peran negara yang paling ideal bukanlah semata-mata sebagai stabilisator ekonomi, melainkan sebagai penjamin keadilan hubungan industrial yang tetap menghormati hak pekerja sebagai hak konstitusional.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa mogok kerja memiliki landasan konstitusional dan yuridis dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk melindungi para pekerja. Terlepas dari fakta bahwa undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 tidak menyebutkan secara eksplisit hak mogok kerja, tetapi keberadaannya dapat diturunkan dari jaminan atas kebebasan berserikat, hak untuk menyampaikan pendapat, dan hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sepanjang dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Namun demikian, hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak sepenuhnya melindungi hak konstitusional pekerja, hal tersebut tercermin dalam pembatasan terhadap pelaksanaan mogok kerja. Secara normatif, pembatasan tersebut dilakukan guna menjaga ketertiban hubungan kerja dan mencegah timbulnya permasalahan yang lebih besar. Namun, pada kenyataannya, terlalu banyak fokus pada prosedur seringkali membuat mogok kerja sering dianggap tidak sah, bahkan ketika mogok kerja tersebut sebenarnya berasal dari pelanggaran hak atau ketidakadilan dalam hubungan kerja. Selain itu, dalam hasil pembahasan juga menunjukkan bahwa posisi negara dalam konflik mogok kerja cenderung berada dalam ketegangan antara mempertahankan tanggung jawab menjaga stabilitas ekonomi atau memberikan perlindungan bagi para pekerja. Pada satu sisi negara harus melindungi hak pekerja. Tetapi, pada kenyataannya tampak negara juga semakin menekankan stabilitas usaha, produktivitas, dan iklim investasi. Situasi ini berpotensi cara negara merespon mogok kerja, sehingga aksi mogok kerja sering dianggap sebagai gangguan terhadap keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mogok kerja tidak seharusnya hanya dipahami sebagai instrumen hukum yang penting untuk mengembalikan keseimbangan dalam hubungan kerja. Menurut perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap mogok kerja harus diberikan secara proporsional agar para pekerja memiliki ruang yang cukup untuk memperjuangkan hak-haknya. Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia ke depan perlu diarahkan tidak hanya pada kepastian prosedural, tetapi juga pada perlindungan substantif terhadap hak-hak pekerja sebagai bagian dari prinsip keadilan sosial dan negara hukum.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

### **Jurnal**

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Hernawan. "Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja." *Jurnal Mimbar Hukum* 24, no. 3 (2012).

Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Muis, K. D. A. *Hak-Hak Pekerja dalam Bisnis yang Bermartabat (Perspektif Keadilan, Etika, dan Penegakan Hukum)*. KBP, 2025.

### **Artikel**

Kompas.id. "Aksi Buruh Menuntut Kenaikan UMK 2023 di Kota Bekasi." Diakses 14 Maret 2026.

<https://www.kompas.id/artikel/aksi-buruh-menuntut-kenaikan-umk-2023-di-kota-bekasi>  
Muhamad, Nabilah. “Gelombang Mogok Kerja di Indonesia Terus Berlanjut hingga Juli 2025.”  
Databoks Katadata, 3 September 2025. Diakses 14 Maret 2026.  
<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/68b7c6fb8c52a/gelombang-mogok-kerja-di-indonesia-terus-berlanjut-hingga-juli-2025>