

Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja

Rasji¹ Steven Cai Lee Phua²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: rasji@fh.untar.ac.id¹ steven.205210092@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Mogok kerja adalah salah satu hak dasar pekerja yang telah diakui dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia yang pada dasarnya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menghentikan pekerjaan secara kolektif dalam rangka memperjuangkan kepentingan mereka. Penelitian ini menganalisis mengenai implementasi hak mogok kerja di Indonesia termasuk mekanisme pelaksanaannya, hambatan yang dihadapi, upaya hukum yang dapat dilakukan, serta peran para pemangku kepentingan, seperti pemerintah, pemberi kerja, dan serikat pekerja. Metode pendekatan yang digunakan bersifat yuridis normatif menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan non-hukum. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pendekatan yang lebih inklusif dan penegakan hukum yang konsisten, hak mogok kerja dapat diimplementasikan sebagai instrumen yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan

Kata Kunci: Hak Mogok Kerja, Hak Pekerja, Hubungan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan, yang melibatkan adanya hak, kewajiban, serta tanggung jawab dari kedua belah pihak. Dalam konteks hukum di Indonesia, hubungan kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hubungan ini mencakup unsur penting, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil, gaji yang layak, serta perlindungan hukum, sedangkan pemberi kerja memiliki hak untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan kesepakatan dan menjaga kelangsungan usahanya (Asri Wijayanti, 2011). Hubungan kerja tidak hanya menciptakan kerangka kerja antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Dalam hubungan ini, kedua pihak diharapkan dapat membangun suasana kerja yang harmonis melalui komunikasi yang baik dan saling menghargai hak masing-masing pihak. Pemerintah dan serikat pekerja berperan penting dalam menjembatani potensi konflik yang muncul, terutama terkait hak-hak pekerja seperti upah minimum, waktu kerja, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman (Siti Hajati, 2023).

Seiring dengan perkembangan ekonomi dan teknologi, hubungan kerja menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Misalnya dalam penentuan upah atau pengurangan tenaga kerja. Maka, diperlukan regulasi yang adaptif serta mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif untuk menjamin kelangsungan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, hubungan kerja yang sehat dapat memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Abdul Khakim, 2003). Namun, dalam implementasinya sering terjadinya ketidakselarasan antara pemberi kerja dan pekerja dalam hubungan kerja. Ketidakselarasan dalam hubungan kerja sering menjadi salah satu faktor utama yang memicu mogok kerja. Ketidakselarasan ini dapat terjadi akibat adanya perbedaan pemahaman antara pekerja dan pemberi kerja mengenai hak-hak dan

kewajibannya. Dalam kasus ini, pekerja sering kali merasa hak-hak mereka, seperti upah yang layak, waktu istirahat, dan kondisi kerja yang aman, tidak dipenuhi sesuai dengan perjanjian atau aturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, pemberi kerja mungkin merasa terbebani oleh tuntutan pekerja yang dianggap tidak realistis dalam kondisi bisnis tertentu. Ketidakseimbangan ini menciptakan ketegangan yang berpotensi berkembang menjadi aksi mogok kerja sebagai bentuk protes pekerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau serikat pekerja untuk menghentikan pekerjaan yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai dalam memperjuangkan kepentingan mereka (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003).

Hak mogok kerja merupakan salah satu elemen penting dalam perlindungan hak pekerja karena berfungsi sebagai alat untuk memperjuangkan kepentingan dan keadilan dalam hubungan kerja. Sebagai bentuk hak dasar yang diakui secara hukum, mogok kerja memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menyuarakan ketidakpuasan terhadap kebijakan atau tindakan pemberi kerja yang dinilai merugikan. Tanpa adanya hak ini, pekerja akan memiliki keterbatasan dalam menyampaikan aspirasi mereka, terutama jika dialog atau negosiasi gagal menghasilkan kesepakatan. Oleh karena itu, hak mogok kerja menjadi mekanisme penting untuk menyeimbangkan posisi tawar pekerja dan pemberi kerja. Hak mogok kerja juga berperan dalam menjaga hubungan industrial yang adil dan harmonis. Dalam praktiknya, mogok kerja sering kali dilakukan sebagai langkah terakhir setelah berbagai upaya resolusi konflik, seperti musyawarah dan mediasi, tidak membuahkan hasil (Ellyna dan Hollyness, 2016). Dengan adanya hak ini, pekerja dapat menekan pemberi kerja untuk mematuhi peraturan yang berlaku, seperti pemenuhan hak atas upah layak, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan sosial. Selain itu, hak mogok kerja memberikan tekanan moral bagi pemberi kerja untuk lebih transparan dan adil dalam mengambil kebijakan yang menyangkut kesejahteraan pekerja. Hak mogok kerja juga menjadi simbol terhadap prinsip-prinsip demokrasi dalam hubungan ketenagakerjaan. Pengakuan atas hak mogok kerja mencerminkan perlindungan terhadap hak asasi manusia, khususnya dalam kebebasan berserikat dan berkumpul. Dalam hal melakukan aksi mogok kerja harus dilaksanakan dengan sah dan tertib sehingga dapat mendorong pemberi kerja untuk menciptakan kebijakan yang lebih inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan bersama (Rahmat dan Defi, 2021).

Namun, dalam praktiknya mogok kerja yang timbul akibat ketidaksielarasan hubungan kerja seringkali berdampak signifikan, baik bagi pekerja, pemberi kerja, maupun perekonomian secara keseluruhan. Pada tingkat perusahaan, mogok kerja dapat mengganggu produktivitas dan merugikan reputasi bisnis. Sementara itu, pekerja mungkin menghadapi risiko kehilangan pendapatan selama aksi berlangsung. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ada upaya dari semua pihak untuk memperkuat komunikasi, meningkatkan transparansi, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Dengan cara ini, hubungan kerja yang harmonis dapat tercipta, dan potensi mogok kerja dapat diminimalkan. Berdasarkan atas latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, muncullah penelusuran lebih lanjut mengenai "Implementasi Hak Mogok Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Hak Pekerja". Oleh karena itu, berikut merupakan rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu bagaimana pengaturan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan? dan bagaimana penyelesaian secara hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja?

METODE PENELITIAN

Dalam membuat suatu penelitian penulis mengacu pada metode penelitian. Hal tersebut bertujuan agar penelitian lebih terarah dan terencana. Dalam mengkaji "Pengaturan Terkait Hak Mogok Kerja Sebagai Bentuk Hak Pekerja". Pendekatan penelitian yang digunakan berupa

penelitian normatif dengan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang. Dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku, jurnal, makalah, artikel hukum), dan bahan non hukum. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif analisis dengan menggambarkan data terkait, kemudian menganalisis data yang terkumpul untuk memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka. Serta, penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang mengemukakan data sekunder yang kemudian dianalisis dengan memakai beberapa kesimpulan sebagai temuan dari hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Mogok Kerja yang dilakukan oleh Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja untuk menghentikan pekerjaan secara kolektif sebagai bentuk protes terhadap kebijakan atau tindakan pemberi kerja yang dianggap tidak memenuhi hak atau kepentingan mereka. Mogok kerja diizinkan oleh undang-undang karena merupakan salah satu hak dasar pekerja atau buruh, dengan syarat pelaksanaannya dilakukan secara sah, tertib, dan damai akibat kegagalan perundingan (Pasal 137 UU Ketenagakerjaan). Kegagalan perundingan dalam konteks ini merujuk pada ketidakberhasilan mencapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat terjadi karena pengusaha menolak berunding atau perundingan berakhir tanpa hasil. Adapun istilah tertib dan damai mengacu pada pelaksanaan mogok kerja yang tidak mengganggu keamanan, ketertiban umum, serta tidak membahayakan keselamatan jiwa atau merusak properti milik perusahaan, pengusaha, individu lain, atau masyarakat. Selain itu, pekerja atau buruh yang bermaksud mengajak pekerja lain untuk ikut mogok kerja harus melakukannya tanpa melanggar hukum. Pekerja yang diajak memiliki hak untuk menerima atau menolak ajakan tersebut (Pasal 138 UU Ketenagakerjaan). Di Indonesia, pengaturan mengenai mogok kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 137 hingga Pasal 145. Undang-undang ini memberikan definisi mengenai mogok kerja sebagai tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai untuk menyampaikan aspirasi mereka. Pasal 140 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan jelas mengatur terkait mekanisme pelaksanaan mogok kerja agar dianggap secara sah oleh hukum di Indonesia. Syarat-syarat tersebut, antara lain:

1. Adanya Alasan Jelas Melakukan Mogok Kerja. Mogok kerja dilakukan karena adanya perselisihan hubungan industrial, terutama terkait pelanggaran hak, kondisi kerja, atau kebijakan pemberi kerja yang dianggap merugikan pekerja. Mogok kerja hanya dapat dilakukan setelah usaha penyelesaian melalui perundingan yang tidak berhasil.
2. Pemberitahuan Tertulis. Pekerja atau serikat pekerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pemberi kerja dan instansi pemerintah terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, sekurang-kurangnya 7 hari kerja sebelum mogok dilaksanakan. Surat pemberitahuan harus mencantumkan waktu, tempat, dan alasan mogok kerja.
3. Penyelesaian Sengketa. Mogok kerja dapat dilakukan jika perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit atau mediasi. Langkah ini menunjukkan bahwa mogok kerja adalah pilihan terakhir setelah mekanisme penyelesaian damai tidak berhasil.
4. Pelaksanaan yang Tertib dan Damai. Mogok kerja harus dilakukan tanpa tindakan kekerasan atau ancaman yang dapat mengganggu keamanan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kelancaran hubungan industrial selama proses mogok berlangsung.

5. Partisipasi Sukarela. Pekerja yang diajak untuk ikut serta dalam mogok kerja memiliki hak untuk memilih untuk bergabung atau tidak. Pekerja tidak dapat dipaksa untuk ikut serta dan mereka yang memilih untuk tidak bergabung dalam mogok kerja tetap berhak atas perlindungan hukum (Budi Santoso, 2011).

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi dalam hal melaksanakan mogok kerja, jika tidak maka mogok kerja tersebut dapat dianggap tidak sah dan pekerja yang melakukannya dapat dikenai sanksi atau dianggap mangkir dari pekerjaan. Meskipun mogok kerja merupakan hak dari pekerja, namun terdapat kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja untuk menjaga situasi tetap kondusif dalam pelaksanaan mogok kerja. Pekerja wajib menghormati hak pekerja lain yang tidak ikut serta dan tidak menghalangi operasional perusahaan jika mogok hanya dilakukan sebagian, serta wajib memastikan mogok tidak merusak aset atau fasilitas perusahaan. Selanjutnya, pemberi kerja dilarang melakukan tindakan represif atau intimidasi terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 144 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pemberi kerja tidak boleh mengganti pekerja yang mogok dengan tenaga kerja baru untuk mempertahankan operasional selama mogok berlangsung. Mogok kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana telah diatur dalam perundang-undangan merupakan mogok kerja yang tidak sah. Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak sah. Dalam keputusan tersebut menyatakan bahwa mogok kerja yang tidak sah apabila dilakukan:

1. Bukan karena kegagalan perundingan;
2. Tanpa memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi terkait di bidang ketenagakerjaan;
3. Dengan pemberitahuan yang disampaikan kurang dari 7 hari sebelum mogok kerja dilaksanakan;
4. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Ketenagakerjaan.

Mogok kerja yang dilaksanakan tanpa memenuhi ketentuan yang sah dianggap sebagai tindakan mangkir. Pengusaha harus memanggil kembali pekerja yang terlibat dalam mogok kerja yang tidak sah sebanyak dua kali berturut-turut dalam jangka waktu tujuh hari, dengan cara yang sesuai dan melalui pemanggilan secara patut dan tertulis. Pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja secara tidak sah dapat dikenakan sanksi yang telah diatur dalam ketentuan undang-undang. Sanksi yang dapat diterima oleh pekerja, yaitu:

1. Tindakan Mangkir. Mogok kerja yang tidak sah dianggap sebagai tindakan mangkir (absen tanpa izin). Pekerja yang terlibat dalam mogok kerja yang tidak sah dapat dikenakan sanksi administratif atau disipliner sesuai dengan kebijakan perusahaan atau peraturan internal yang berlaku.
2. PHK. Jika mogok kerja yang tidak sah berlarut-larut dan menyebabkan kerugian untuk perusahaan, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang terlibat. Hal ini dapat dilakukan jika mogok kerja dianggap sebagai pelanggaran yang berat dan tanpa alasan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Tuntutan Ganti Rugi. Dalam beberapa kasus, pengusaha dapat menuntut ganti rugi jika mogok kerja yang tidak sah mengakibatkan kerugian finansial atau kerusakan pada perusahaan. Tuntutan ini harus dibuktikan secara hukum, misalnya jika mogok kerja menyebabkan kerugian produksi yang signifikan atau merusak reputasi perusahaan (Sunarso, 2008).

Penyelesaian Secara Hukum Bagi Pekerja yang Melakukan Mogok Kerja

Penyelesaian hukum terkait dengan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 tahun 2004. (Hardijan Rusli; 2004) Mogok kerja merupakan upaya terakhir yang dapat diambil oleh pekerja atau serikat pekerja dalam menghadapi perselisihan hubungan industrial dengan pemberi kerja. Sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja diwajibkan untuk melalui serangkaian prosedur penyelesaian terlebih dahulu. Sebelum dilakukannya penyelesaian terkait dengan mogok kerja, perlu dilihat dan dinilai bahwa mogok kerja yang telah dilakukan oleh pekerja merupakan mogok kerja yang sah dan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau tidak. Hal ini dapat mempengaruhi keberlanjutan penyelesaian mengenai mogok kerja. Apabila mogok kerja dilakukan secara sah dan telah sesuai dengan peraturan yang ada, penyelesaian mogok kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diantaranya:

1. Bipartit (Dialog Secara Langsung). Penyelesaian dengan cara bipartit merupakan suatu cara penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berkaitan baik pekerja dengan pemberi kerja untuk dilakukannya dialog atau pembahasan penyelesaian secara langsung tanpa diikuti campuri oleh pihak lain. Dalam penyelesaian ini, para pihak sendiri yang mencari dan memutuskan untuk upaya penyelesaian/jalan tengah yang disepakati oleh kedua belah pihak. Upaya penyelesaian Bipartit juga sering disebut atau dikenal dengan upaya negosiasi, sehingga upaya inilah yang mengawali ataupun sebagai upaya pertama yang dapat ditempuh oleh para pihak sebelum dilakukannya upaya-upaya lainnya.
2. Tripartit. Penyelesaian Tripartit merupakan upaya penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak dengan dihadiri pihak ketiga. Berbeda dengan upaya bipartit, upaya tripartit dilakukan dengan campur tangan pihak ketiga/pihak netral untuk mencapai kesepakatan para pihak. Biasaya upaya ini dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:
 - a. Mediasi. Mediasi merupakan upaya penyelesaian yang dihadiri oleh mediator sebagai pihak ketiga/pihak netral untuk dilakukannya diskusi penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Pada upaya mediasi, yang menjadi mediator penyelesaiannya berasal dari dinas tenaga kerja setempat yang dapat memimpin upaya penyelesaian tersebut.
 - b. Arbitrase. Arbitrase merupakan upaya yang dilakukan para pihak di luar pengadilan. Arbitrase dilakukan dengan cara para pihak menunjuk langsung seorang arbiter atau majelis arbitrase sebagai perwakilan para pihak dalam penyelesaian arbitrase. Setelah arbiter atau majelis arbitrase ditunjuk oleh kedua belah pihak, maka kedua arbiter tersebut memilih satu arbiter yang ditunjuk sebagai ketua arbiter untuk seseorang yang dapat memutus permasalahan ini. Kemudian setelah dilakukannya penunjukan arbiter, para pihak beserta arbiter melakukan proses persidangan yang dimulai dari perdamaian para pihak, kemudian apabila masih belum tercapai kesepakatan maka dapat dilanjutkan dengan proses pemeriksaan. Apabila proses pemeriksaan telah selesai, maka proses dapat dilanjutkan ke dalam proses putusan. Setelah proses putusan telah selesai, maka putusan tersebut dapat didaftarkan kepada pengadilan negeri. Pada proses arbitrase ini, proses harus selesai dalam kurun waktu 30 hari dengan perpanjangan 14 hari berdasarkan kesepakatan dan putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat final dan mengikat, sehingga para pihak tidak dapat mengajukan upaya banding jika putusan tidak sesuai dengan yang diinginkan.
3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI merupakan upaya penyelesaian yang dilakukan sebagai upaya terakhir terhadap perselisihan para pihak. Para pihak dapat melakukan upaya akhir apabila tidak mencapai kesepakatan dari upaya-upaya sebelumnya. Dalam

penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial, hukum acara yang berlaku pada pengadilan tersebut adalah hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkup peradilan umum kecuali telah diatur secara khusus dalam UU PHI. Secara khusus PHI dibentuk dengan memiliki tugas untuk memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pada pasal 56 UU PHI, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan yang mutlak atau kompetensi absolut, diantaranya

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
- d. Ditingkat pertama mengenai perselisihan memutuskan hubungan kerja.

Namun apabila mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia, maka mogok kerja tersebut dapat dikualifikasi dan tidak diperlukannya penyelesaian hukum terkait mogok kerja. Kemudian pekerja yang melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada (tidak sah) maka pekerja dapat dikenakan peringatan atau pemanggilan kembali oleh pemberi kerja. Dalam peringatan ataupun pemanggilan kembali pekerja tetap tidak hadir dengan tidak disertai alasan yang jelas, maka pemberi kerja dapat menganggap perbuatan tersebut sebagai pelanggaran serius atau mangkir. (Keputusan Menteri 232, 2003) Menurut pasal 161 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa jika pekerja tetap melanggar peraturan baik peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja setelah surat peringatan terakhir, maka pemberi kerja dapat melakukan PHK kepada pekerja dengan disertai hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Undang-Undang Ketenagakerjaan; 2003)

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan mogok kerja di Indonesia telah diatur secara rinci dalam UU Ketenagakerjaan, terutama pada Pasal 137 hingga Pasal 145. Undang-undang ini memberikan landasan hukum bagi pekerja atau serikat pekerja untuk melaksanakan mogok kerja sebagai hak dasar yang sah. Pelaksanaan mogok kerja harus memenuhi sejumlah syarat yang diatur dalam hukum positif agar pelaksanaan mogok kerja tersebut dapat dianggap sah. Adapun penyelesaian secara hukum bagi pekerja yang melakukan mogok kerja bergantung pada kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Jika mogok kerja dilakukan sesuai ketentuan, pekerja memiliki perlindungan hukum dan tidak dapat dikenai sanksi oleh pemberi kerja, seperti PHK sepihak. Namun, jika mogok kerja dilakukan tanpa memenuhi prosedur, tindakan tersebut dapat dianggap tidak sah, sehingga pemberi kerja memiliki hak untuk mengenakan sanksi, termasuk menganggap pekerja mangkir. Dalam kasus ini, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mekanisme hubungan industrial, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, serta melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam undang-undang di Indonesia telah diakui dan mengatur terkait pelaksanaan mogok kerja dengan terperinci. Namun, dalam implementasinya terdapat berbagai hambatan sehingga diperlukan upaya dari semua pihak termasuk pemerintah untuk meningkatkan pengawasan agar hak mogok kerja dapat dilaksanakan secara adil dan menjadi instrumen yang efektif dalam memperjuangkan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardian, Rusli. *Hukum ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2004).
Hosein, Siti Hajati. *Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Damera Press, 2023).

- Ihya, Rahmat dan Defi Romndonia. "Mogok Kerja dalam Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum Bisnis*. Vol. 10 No. 1 Tahun 2021.
- Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia*, (Jakarta: Nomor Kep.233/MEN/2003).
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Negara Republik Indonesia Tahun 4356).
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003).
- Putri, Ellyna dan Hollyness Singadimedja. "Hubungan Industrial dalam Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja di PT. Ultrajaya Milik Industry & Trading Company". *Syair Hukum Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 19, No.1 Tahun 2016.
- Santoso, Budi. "Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia". *Jurnal Pandecta*. Vol. 6, No. 1 Tahun 2011.
- Sunarso. "Mogok Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Hak Buruh". *Jurnal Wacana Hukum*. Vol. 7 No.1 Tahun 2008.
- Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. (Bandung: Lubuk Agung, 2011).