



**LAPORAN AKHIR
KAJIAN ANALISIS DAN EVALUASI
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR KEP.232/MEN/2003 TENTANG
AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH**

**BIRO HUKUM
SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas izin dan segala karunia-Nya, Kelompok Kerja (Pokja) Analisis dan Evaluasi Hukum dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk Laporan Akhir Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum merupakan salah satu program strategis yang menjadi tanggung jawab Biro Hukum, Setjen, Kementerian Ketenagakerjaan. Program ini dilaksanakan sebagai wujud pemantauan dan peninjauan pelaksanaan Undang-Undang, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 95A dan 95B Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022. Proses analisis dan evaluasi ini tidak hanya mencakup aspek materi hukum semata, tetapi juga mengadopsi pendekatan sistem hukum yang melibatkan kelembagaan, efektivitas, serta sarana dan prasarana hukum. Dalam pelaksanaannya, kami mengacu pada Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan (Pedoman 6 Dimensi) yang telah ditetapkan oleh Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional melalui Surat Keputusan Nomor PHN-HN.01.03.07 Tahun 2020. Instrumen ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi yang berkualitas serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam konteks evaluasi pelaksanaan regulasi mogok kerja, terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

- Adanya perbedaan penafsiran antara pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh terkait mekanisme dan isi pemberitahuan mogok kerja, sehingga menimbulkan kebingungan di lapangan.
- Ketidadaan standar yang jelas mengenai mekanisme tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja menyebabkan ketidakpastian dalam proses administratif dan dokumentasi.
- Belum ada kejelasan mengenai pihak yang berwenang untuk menyatakan keabsahan mogok kerja yang berimplikasi pada hak dan kewajiban yang timbul akibat mogok kerja.

Seiring dengan dinamika pasar tenaga kerja dan perkembangan zaman, perlunya revisi terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 sangat mendesak agar regulasi tersebut dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, menciptakan kepastian hukum, serta menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja.

Oleh karena itu, Pokja telah menelaah secara komprehensif seluruh aspek hukum terkait mogok kerja dan isu-isu di atas, yang kemudian dituangkan dalam laporan akhir ini. Hasil rekomendasi yang kami hadirkan diharapkan dapat menjadi masukan objektif bagi penataan dan pengembangan peraturan perundang-undangan terkait mogok kerja. Dengan demikian, di masa mendatang kebijakan tersebut akan semakin relevan, responsif, dan mampu memberikan perlindungan optimal kepada seluruh pekerja, sekaligus menjamin keberlangsungan usaha dan mendukung upaya peningkatan kesejahteraan ketenagakerjaan di Indonesia.

Semoga laporan ini dapat dimanfaatkan secara optimal oleh berbagai pihak dan menjadi kontribusi positif dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Terima kasih.

Kepala Biro Hukum,



Reni Mursidayanti

NIP 19720603 199903 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
BAB I PENDAHULUAN	5
A. Latar Belakang	5
B. Permasalahan	8
C. Tujuan	8
D. Ruang Lingkup Bahasan	9
E. Metode	9
F. Pelaksanaan	13
 BAB II PEMBAHASAN	 14
A. Politik Hukum Pengaturan Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah dalam Pelaksanaan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah	14
B. Isu Krusial Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah	19
C. Analisis dan Evaluasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah	23
 BAB III PENUTUP	 29
A. Kesimpulan	29
B. Rekomendasi	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan yang terjadi dalam dunia usaha, tak luput dari kacamata hukum yang berlaku di Indonesia. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang. Hukum itu sendiri terdiri dari peraturan-peraturan yang jumlahnya cukup banyak. Namun, diantara banyaknya peraturan yang ada, salah satu yang erat kaitannya dengan dunia usaha mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, hubungan antara pengusaha dan pekerja biasa disebut hubungan kerja, yang terjadi setelah diadakan perjanjian antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dan memberikan upah. Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/para pemberi kerja dengan para pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Pekerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain, dan mencakup unsur seperti perintah, upah dan hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan, dalam proses pelaksanaannya kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang sama-sama harus terpenuhi sebagai bagian dari akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja timbul dari perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dengan pekerja/buruh.

Seiring berjalan waktu, tidak selalu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dikatakan sepenuhnya berjalan mulus, karena semakin berjalannya waktu timbul berbagai perselisihan yang terjadi. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh kadangkala terjadi karena masing-masing pihak merasa memberikan kontribusi paling besar atas keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan ataupun adanya penyebab perselisihan hubungan industrial lainnya, sehingga salah satu cara yang dilakukan pekerjanya untuk menuntut haknya yaitu dengan melakukan mogok kerja.

Mengacu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mogok kerja diartikan sebagai tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja adalah salah satu jalan yang ditempuh oleh pekerja yang memiliki rasa ketidakpuasan terhadap pengusaha dengan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan. Mogok kerja yang sifatnya menghentikan pekerjaan sering terjadi di industri manufaktur. Untuk sektor jasa, mogok kerja yang dilakukan biasanya bersifat memperlambat pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi yang dimuat dalam Pasal 1 angka 23 yaitu “Mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”. Didalam melaksanakan kegiatan aksi mogok kerja para buruh haruslah mengikuti prosedur pemogokan yang sah, dimana prosedur tersebut tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Prosedur tersebut merupakan acuan bagi buruh untuk mendapatkan keabsahaan dari kegiatan aksi mogok kerja tersebut, sangatlah penting untuk mendapatkan keabsahaan aksi mogok kerja. Dikarenakan dengan sahnya mogok kerja buruh tersebut maka perusahaan atau pengusaha tidak dapat untuk sembarang menyatakan aksi buruh tersebut tidak sah, artinya secara tidak langsung buruh yang melakukan aksi mogok kerja mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Saat ini pengaturan khusus mengenai mogok kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Beberapa pengaturan yang saling berkaitan antar peraturan perundang-undangan menjadi fokus yang menarik untuk ditelusuri secara lebih mendalam. Pertautan antar ketentuan di dalam berbagai peraturan perundang-undangan perlu dicermati dengan seksama dalam hal kemungkinan munculnya potensi disharmoni maupun rumusan ketentuan yang tidak jelas atau multitafsir. Munculnya permasalahan-permasalahan baik dari substansi pengaturan maupun dari kelembagaan dapat berdampak pada tidak efektifnya pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut. Dari hasil penelusuran awal terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai mogok kerja ditemukan beberapa permasalahan diantaranya yaitu:

1. adanya multitafsir mengenai pemberitahuan mogok kerja oleh pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh;
2. mekanisme tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja;
3. kewenangan menyatakan sah atau tidak sah mogok kerja.

Dengan beberapa permasalahan tersebut kiranya diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan mogok kerja khususnya terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Analisis dan evaluasi hukum ini dilakukan oleh Biro Hukum berdasarkan Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut Biro Hukum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan penyusunan peraturan perundang-undangan, penelaahan hukum, advokasi, pemberian pertimbangan hukum, serta dokumentasi dan informasi hukum Kementerian.

Analisis dan evaluasi hukum terhadap Kepmenakertrans Mogok Kerja dilakukan sebagai bagian dari upaya penataan regulasi dan peningkatan kinerja peraturan. Analisis dan evaluasi hukum tersebut dapat dimaknai sama dengan kegiatan pemantauan dan peninjauan sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022

tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Analisis dan evaluasi hukum mengenai Kepmenakertrans Mogok Kerja ini dilakukan menggunakan Metode Evaluasi Peraturan Perundang-Undang 6 Dimensi PHN-HN.01.03-07 Tahun 2020 yang dikembangkan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional. Analisis dan evaluasi hukum akan dilaksanakan oleh Pokja selama 3 bulan terhitung mulai bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Maret 2025.

Analisis dan evaluasi hukum ini akan mengidentifikasi terhadap persoalan-persoalan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan yang dievaluasi, baik pada tataran normatif maupun efektivitas implementasinya. Hasil analisis dan evaluasi tersebut dapat menjadi masukan perbaikan yang objektif terhadap peraturan perundang-undangan yang dievaluasi, serta diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembangunan hukum nasional

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang diangkat dalam analisis dan evaluasi hukum mengenai mogok kerja, yaitu:

1. Bagaimana politik hukum pengaturan mogok kerja yang tidak sah dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apa saja isu krusial dalam pengaturan mogok kerja yang tidak sah?
3. Bagaimana hasil analisis dan evaluasi terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah?

C. Tujuan

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum mengenai mogok kerja dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan politik hukum pengaturan mogok kerja yang tidak sah dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Merumuskan isu krusial pengaturan mogok kerja dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

3. Menguraikan hasil analisis dan evaluasi serta merumuskan rekomendasi terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

D. Ruang Lingkup Bahasan

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas, maka lingkup kegiatan yang dilakukan oleh kelompok kerja adalah melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan terkait mogok kerja melalui peraturan yang telah diinventarisir, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

E. Metode

Metode yang digunakan dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan adalah didasarkan pada 6 (enam) dimensi penilaian berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07. Dimensi penilaian tersebut yaitu:

1. Dimensi Pancasila;
2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan;
3. Dimensi Disharmoni Pengaturan;
4. Dimensi Kejelasan Rumusan;
5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan;
6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

Masing-masing dimensi di atas memiliki variabel maupun indikator dalam penilaiannya. Penjelasan mengenai ke enam dimensi penilaian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Berdasarkan Kesesuaian dengan Nilai-nilai Pancasila

Analisis pada Dimensi Pancasila merupakan analisis yang bertujuan melakukan penilaian sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung pada sila-sila dalam Pancasila. Bahwa Pancasila pada hakikatnya merupakan dasar, atau basis filosofi bagi Negara dan tertib hukum Indonesia. Internalisasi nilai-nilai dari

sila-sila dalam Pancasila dalam masing-masing norma yang terkandung dalam suatu peraturan perundang-undangan adalah landasan bagi pelaksanaan analisis dan evaluasi hukum terhadap suatu peraturan perundang-undangan. Nilai-nilai Pancasila ini terjabarkan dalam asas-asas umum materi muatan peraturan perundang-undangan, yang dalam pedoman ini dipakai sebagai variabel penilaian pada Dimensi Pancasila.

Adapun variabel penilaian pemenuhan nilai-nilai Pancasila yang akan dipakai dalam pedoman ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Ketuhanan;

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus memuat pengakuan terhadap keberadaan pemeluk agama dan kepercayaan serta taqwa kepada Tuhan YME, mengedepankan prinsip kebenaran, keadilan, kebaikan, kejujuran, persaudaraan, kesucian, keindahan, melindungi setiap orang untuk saling menghormati pilihan agama dan kepercayaan, serta menjamin kebebasan menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing.

b. Variabel Kemanusiaan;

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c. Variabel Persatuan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mengedepankan persatuan dan kesatuan Indonesia atas dasar Bhinneka Tunggal Ika, mengedepankan keselamatan bangsa dan Negara di atas kepentingan pribadi dan golongan, senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia, serta adanya pembatasan keikutsertaan pihak asing.

d. Variabel Kerakyatan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mengandung keseimbangan antara hak dan kewajiban, menjamin pelibatan seluruh pihak terdampak dalam pembentukan kebijakan, menjamin akses informasi publik dalam proses pengambilan

keputusan, mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan, serta menjamin sistem kerja yang kooperatif dan kolaboratif.

e. Variabel Keadilan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara, memajukan usaha bersama dan bekerjasama, mengedepankan prinsip kehati-hatian, serta peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya.

2. Penilaian Berdasarkan Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Penilaian terhadap dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundangundangan dimaksud sudah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Bahwa norma hukum itu berjenjang dalam suatu hierarki tata susunan, dalam pengertian bahwa suatu norma yang lebih rendah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lagi lebih lanjut yang berupa norma dasar (*grundnorm*). Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superiori derogat legi inferior*). Dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang-undangan juga disusun berjenjang sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

3. Penilaian Berdasarkan Disharmoni Pengaturan

Penilaian ini dilakukan dengan pendekatan normatif, terutama untuk mengetahui adanya disharmoni pengaturan mengenai: 1). kewenangan, 2).

hak, 3). kewajiban, 4). Perlindungan, 5) penegakan hukum, 6) definisi dan/atau konsep.

4. Penilaian Kejelasan Rumusan

Setiap peraturan perundang-undangan harus disusun sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan sistematika, pilihan kata atau istilah, teknik penulisan, dengan menggunakan bahasa peraturan perundang-undangan yang lugas dan pasti, hemat kata, objektif dan menekan rasa subjektif, membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten, memberikan definisi atau batasan artian secara cermat. Sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

5. Penilaian Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan

Selain asas umum materi muatan, sebagaimana dimaksud dalam analisis Dimensi Pancasila, peraturan perundang-undangan juga harus memenuhi asas-asas hukum yang khusus, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

Oleh karenanya, analisis pada Dimensi ini dilakukan untuk menilai apakah ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah mencerminkan makna yang terkandung dari asas materi muatan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini asas-asas tertentu, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan materi muatan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

6. Penilaian Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai kejelasan tujuan yang hendak dicapai serta berdaya guna dan berhasil guna. Hal ini sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 (huruf a dan huruf e) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Penilaian ini perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana manfaat dari pembentukan suatu peraturan perundang-undangan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian ini perlu didukung dengan data empiris yang terkait dengan implementasi peraturan perundang-undangan. Penilaian pada dimensi efektivitas, dilengkapi juga dengan penggunaan metode analisis terhadap biaya dan manfaat dari pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan. Yang pertama kali perlu dilakukan adalah mengumpulkan data permasalahan efektivitas untuk menentukan isu yang akan dinilai rasio biaya dan manfaatnya. Data empiris yang dibutuhkan adalah data hukum (kebijakan dan peraturan perundang-undangan), dan data yang berkaitan dengan keekonomian. Analisis terhadap biaya dan manfaat pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat rekomendasi bagi suatu peraturan perundang-undangan.

F. Pelaksanaan

Kegiatan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan dilaksanakan oleh kelompok kerja penelaahan hukum. Pembiayaan kegiatan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan ini dibebankan pada anggaran Kementerian Ketenagakerjaan. Kelompok kerja bekerja selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Maret 2025.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Pengaturan Mogok Kerja Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi Warga Negara. Dalam konstitusi UUD NKRI 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Lebih lanjut pada Pasal 28 D Ayat (2) UUD NKRI 1945 di sebutkan pula: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan (Adrian Sutedi, 2009). Indonesia juga sudah meratifikasi Konvenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi Sosial Budaya pada tanggal 16 Desember 1966 dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Dengan diratifikasinya Konvenan ini maka Indonesia juga mengakui hak atas pekerjaan dan mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.

Perkembangan industrialisasi menimbulkan kemajuan ekonomi yang luar biasa, namun di lain pihak dapat menimbulkan berbagai perselisihan hak di bidang ketenagakerjaan. Seperti halnya persoalan pemenuhan hak pekerja oleh pengusaha yang dapat menimbulkan perbedaan kepentingan, sehingga sangat berpotensi menjadi pemicu terjadinya perselisihan industrial, yang kadang-kadang terpaksa harus dituntut melalui pemogokan atau mogok kerja.

Mogok kerja merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang diakui secara universal sebagai bagian dari kebebasan berserikat dan hak untuk berunding kolektif. Dalam konteks Indonesia, mogok kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Namun, pengaturan mogok kerja tidak hanya mencerminkan perlindungan terhadap hak pekerja, tetapi juga menunjukkan adanya kepentingan lain yang

ingin dijaga oleh negara, seperti stabilitas ekonomi, hubungan industrial yang harmonis, dan keberlangsungan usaha.

Mogok kerja merupakan salah satu bentuk ekspresi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, terutama dalam konteks hubungan industrial. Namun, mogok kerja juga dapat menimbulkan dampak ekonomi dan sosial yang signifikan. Oleh karena itu, pengaturan mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan ekonomi nasional. Politik hukum pengaturan mogok kerja bertujuan untuk menciptakan kerangka hukum yang adil, efektif, dan berkeadilan sosial.

Sejarah mogok kerja di Indonesia dimulai pada awal 1950-an, mogok kerja merupakan salah satu bentuk perjuangan hak pekerja yang telah menjadi bagian penting dalam sejarah gerakan buruh di Indonesia. Mogok kerja tidak hanya mencerminkan dinamika hubungan industrial, tetapi juga menunjukkan pentingnya perkembangan pengaturan hukum yang terus beradaptasi dengan kebutuhan zaman.

Gerakan mogok kerja di Indonesia memiliki akar historis yang erat kaitannya dengan proses dekolonisasi dan perjuangan kemerdekaan. Pada awal 1950-an, aktivisme buruh dan pertumbuhan serikat pekerja yang pesat menjadi bagian integral dari perjuangan melawan penjajahan Belanda. Buruh pada masa itu menggunakan mogok kerja sebagai alat untuk menuntut perbaikan kondisi kerja dan upah yang lebih adil¹.

Pada periode Orde Baru (1966–1998), pemerintahan Presiden Soeharto membawa perubahan besar dalam struktur ekonomi dan ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun industrialisasi berkembang pesat, serikat pekerja menghadapi tekanan signifikan karena pemerintah cenderung mendukung kebijakan pro-investasi yang menekan hak-hak pekerja/buruh². Selama periode ini, aksi mogok kerja sering kali dibatasi atau bahkan dilarang, sehingga menyebabkan banyak konflik antara pekerja dan pengusaha.

¹ Fauzi, A. F. (2023). Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja Pada Aspek Hubungan Industrial. *Lex Renaissance*, 8(1), 20–38. <https://doi.org/10.20885/JLR.vol8.iss1.art2>

² Farianto, W. (2016). Hak Mogok Kerja dalam Perspektif Yuridis dan Sosiologis. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 21(4), 632–654. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol21.iss4.art6>

Pasca-reformasi tahun 1998, situasi mulai berubah. Keterbukaan politik dan demokratisasi memberikan ruang bagi serikat pekerja untuk lebih aktif memperjuangkan hak-hak mereka. Pada tahun-tahun berikutnya, Indonesia mencatat sejarah baru dengan digelarnya mogok nasional secara serentak, yang dilakukan oleh pekerja/buruh di seluruh negeri untuk menuntut keadilan sosial dan perbaikan regulasi ketenagakerjaan.

Pengaturan hukum mengenai mogok kerja di Indonesia pertama kali diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini memberikan pengakuan terhadap hak normatif pekerja untuk melakukan mogok kerja sebagai bagian dari hak berserikat dan berekspresi. Namun, pelaksanaan hak mogok ini dibatasi oleh syarat-syarat tertentu, seperti pemberitahuan terlebih dahulu kepada pengusaha dan otoritas terkait.

Meskipun demikian, implementasi aturan ini sering kali menimbulkan kontroversi. Banyak kasus menunjukkan bahwa mogok kerja sering kali dihubungkan dengan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh yang terlibat³. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam menyeimbangkan hak pekerja dengan kepentingan pengusaha.

Di era digital saat ini, muncul isu baru terkait hak pekerja, termasuk hak untuk "terputus" (*right to disconnect*) dari pekerjaan di luar jam kerja. Beberapa negara, seperti Prancis, telah menerapkan kebijakan ini, dan Indonesia mulai mempertimbangkan langkah serupa dalam konteks modernisasi hukum ketenagakerjaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, tren pekerjaan informal semakin meningkat di Indonesia, terutama setelah pandemi global. Pada tahun 2024, persentase pekerja informal mencapai 70%, sementara pekerja formal mengalami penurunan. Situasi ini menimbulkan tantangan baru dalam perlindungan hak pekerja, termasuk hak untuk mogok. Pekerja informal sering kali tidak memiliki akses yang sama terhadap perlindungan hukum seperti pekerja formal, sehingga memerlukan reformasi kebijakan yang lebih inklusif.

Politik hukum merupakan kebijakan yang mendasari pembentukan dan implementasi peraturan perundang-undangan dalam suatu negara. Dalam

³ Budi Santoso, Pengaturan Mogok Kerja dalam Perspektif Hukum Indonesia dan Malaysia

konteks mogok kerja, politik hukum yang diterapkan di Indonesia mencerminkan upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus menjaga kepentingan dunia usaha dan stabilitas ekonomi nasional. Meskipun hak mogok kerja telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala hukum dan sosial. Oleh karena itu, diperlukan reformasi politik hukum yang lebih berpihak pada perlindungan pekerja, penyederhanaan regulasi, serta penguatan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tercipta keseimbangan yang lebih adil bagi semua pihak.

Mogok kerja adalah hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hak berserikat dan berkumpul), tetapi pelaksanaannya dibatasi oleh aturan hukum lainnya. Pembatasan ini mencerminkan politik hukum yang ingin menyeimbangkan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha serta masyarakat luas. Menurut Sudargo Gautama (2008) dalam bukunya *"Hukum Perburuhan Indonesia"*, pembatasan hak mogok kerja di Indonesia bertujuan untuk menjaga stabilitas sosial dan ekonomi, serta mencegah gangguan terhadap kepentingan umum.

Sebagaimana penulis telah sampaikan, politik hukum pengaturan mogok kerja yang dianut oleh pemerintah Indonesia mencerminkan pendekatan dualisme, yaitu upaya untuk melindungi hak pekerja sekaligus menjaga kestabilan hubungan industrial dan keberlangsungan usaha. Menurut Ade Cahya Anwar dalam artikelnya *"Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Analisis Terhadap Hak Mogok Kerja"*, hak mogok kerja harus dipahami sebagai bagian dari sistem demokrasi industrial yang memberikan ruang bagi pekerja untuk bernegosiasi secara setara dengan pengusaha.

Menurut Budiarto Danujaya dalam jurnal *"Jurnal Hukum Ketenagakerjaan"*, pembatasan terhadap hak mogok kerja di Indonesia mencerminkan kecenderungan pemerintah untuk mengutamakan stabilitas ekonomi dan politik dibandingkan dengan pemenuhan hak pekerja secara penuh.

Politik hukum pengaturan mogok kerja di Indonesia dapat dilihat dari beberapa aspek:

- a. Perlindungan Hak Pekerja

- Hak Mogok sebagai Hak Asasi: Mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja untuk memperjuangkan kepentingan kolektif pekerja, seperti upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan jaminan sosial.
 - Prosedur yang Jelas: UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker mengatur prosedur mogok kerja yang harus dipatuhi, seperti pemberitahuan tertulis dan pengaturan mogok di sektor strategis (misalnya, rumah sakit).
- b. Kepentingan Ekonomi dan Stabilitas Nasional
- Pembatasan Mogok Kerja pada sektor tertentu: Mogok kerja dibatasi untuk mencegah gangguan terhadap kepentingan umum dan stabilitas ekonomi. Misalnya, mogok kerja dilarang di sektor pelayanan publik yang vital seperti energi, kesehatan. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan masyarakat luas.
 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: regulasi ketenagakerjaan mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase untuk menghindari mogok kerja yang berkepanjangan.
 - Syarat Administratif: UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa mogok kerja harus memenuhi syarat administratif tertentu, seperti pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan minimal 7 hari sebelum pelaksanaan.
 - Sanksi Hukum: Jika mogok kerja dilakukan tanpa memenuhi persyaratan, tindakan tersebut dapat dianggap sebagai mogok kerja yang tidak sah dan dapat dikenai sanksi. Sanksi ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan hak mogok kerja.
- c. Keadilan Sosial
- Keseimbangan Hak dan Kewajiban: Pengaturan mogok kerja bertujuan menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Pekerja berhak mogok, tetapi pengusaha juga berhak mendapatkan pemberitahuan dan kesempatan untuk bernegosiasi.
 - Perlindungan bagi Pekerja dan Pengusaha: regulasi ketenagakerjaan melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak

akibat mogok kerja yang sah, sementara pengusaha dilindungi dari mogok kerja yang tidak prosedural.

Politik hukum pengaturan mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan ekonomi nasional. Tantangan dalam implementasi regulasi dan ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha masih menjadi masalah. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperbaiki regulasi, meningkatkan pemahaman stakeholders, dan memperkuat mekanisme penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, mogok kerja dapat menjadi alat yang efektif untuk memperjuangkan hak pekerja tanpa mengorbankan stabilitas ekonomi dan sosial.

B. Isu Krusial Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Berdasarkan uraian latar belakang serta ruang lingkup bahasan sebagaimana yang telah diuraikan dalam Bab I, terdapat beberapa isu krusial yang selama ini dirasakan masih menjadi hambatan sekaligus tantangan dalam pelaksanaan mogok kerja, yakni:

1. Jangka Waktu Mogok Kerja

Mogok kerja merupakan salah satu hak dasar pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aksi ini dilakukan sebagai bentuk protes terhadap ketidakadilan atau pelanggaran hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Namun, pelaksanaan mogok kerja tidak dapat dilakukan secara sembarangan karena harus mematuhi aturan hukum yang berlaku. Salah satu aspek penting yang perlu diatur dalam regulasi mogok kerja adalah pembatasan waktu pelaksanaannya. Pembatasan waktu ini bertujuan untuk menjaga stabilitas hubungan industrial serta memastikan bahwa aksi mogok tidak mengganggu keberlangsungan usaha secara berlebihan.

Menurut Pasal 140 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja atau serikat pekerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan minimal tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan mogok. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada

pengusaha untuk melakukan langkah-langkah antisipatif, seperti mencari tenaga kerja pengganti sementara atau merancang strategi komunikasi dengan para pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, mogok kerja hanya dapat dilakukan jika perundingan bipartit telah gagal diselesaikan.

Pembatasan waktu juga berkaitan dengan durasi mogok kerja. Meskipun regulasi tidak secara eksplisit menyebutkan batasan durasi maksimal, aksi mogok harus tetap memperhatikan prinsip keseimbangan antara hak pekerja dan keberlangsungan usaha. Artinya, aksi mogok tidak boleh berlangsung terlalu lama sehingga mengganggu keberlangsungan usaha secara signifikan. Durasi mogok yang terlalu panjang dapat menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan dan berpotensi merugikan pekerja itu sendiri, misalnya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pembatasan waktu pelaksanaan mogok kerja memiliki beberapa manfaat praktis:

- a. Pembatasan waktu memastikan bahwa aksi mogok dilakukan secara terencana dan tidak mendadak, sehingga memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk mengevaluasi tuntutan pekerja.
- b. Dengan adanya pembatasan waktu, pengusaha memiliki waktu untuk mempersiapkan diri menghadapi mogok kerja, seperti dengan mengatur jadwal produksi atau mencari solusi alternatif untuk meminimalkan kerugian finansial dan dampak negatif terhadap operasional perusahaan.

Meskipun demikian, pembatasan waktu mogok kerja dapat menimbulkan konflik jika pekerja merasa bahwa ketentuan tersebut membatasi ruang gerak mereka untuk menyuarakan aspirasi. Oleh karena itu, penting bagi serikat pekerja dan pengusaha untuk menjalin komunikasi yang baik guna menghindari eskalasi konflik.

2. Mogok Kerja Pada Perusahaan Yang Melayani Kepentingan Umum

Mogok kerja merupakan hak konstitusional pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, pelaksanaannya dalam Pasal 139 dibatasi dalam konteks perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia. Pembatasan

tersebut berupa pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas. Pembatasan ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan masyarakat luas serta mencegah risiko bencana yang dapat mengancam keselamatan manusia. Perusahaan yang termasuk dalam kategori ini adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut. Sebagai contoh, jika pekerja di rumah sakit melakukan mogok kerja, maka pelayanan medis kepada pasien dapat terganggu, yang dapat mengancam nyawa pasien.

Seiring dengan perkembangan zaman, jenis perusahaan yang memiliki dampak signifikan terhadap kepentingan umum atau keselamatan manusia semakin beragam. Sebagai contoh, perusahaan teknologi informasi yang menyediakan layanan internet atau platform digital kini menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari masyarakat. Oleh karena itu, muncul pertanyaan apakah makna "perusahaan yang melayani kepentingan umum" dan "perusahaan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia" dapat diperluas untuk mencakup jenis perusahaan baru yang relevan dengan kebutuhan zaman. Beberapa contoh perusahaan yang dapat dimasukkan ke dalam kategori ini adalah:

- a. Perusahaan yang menyediakan layanan internet, platform digital, atau sistem keamanan siber. Gangguan pada layanan ini dapat berdampak pada komunikasi, pendidikan, dan ekonomi digital.
- b. Perusahaan yang menyediakan layanan pengiriman barang atau jasa. Gangguan pada layanan ini dapat memengaruhi distribusi barang kebutuhan pokok dan obat-obatan.
- c. Perusahaan yang menyediakan layanan perbankan digital atau dompet elektronik. Gangguan pada layanan ini dapat menghambat transaksi keuangan masyarakat.
- d. Perusahaan yang termasuk dalam obyek vital nasional.

Perluasan makna perusahaan dalam kategori tersebut dapat membantu menjaga stabilitas pelayanan kepada masyarakat dan mencegah risiko gangguan yang dapat mengancam kehidupan sehari-hari. Tapi di sisi lain, perluasan ini dapat menimbulkan ketegangan antara

pekerja dan pengusaha jika pekerja merasa bahwa hak mereka untuk menyuatkan aspirasi dibatasi secara berlebihan. Pembatasan pelaksanaan mogok kerja pada perusahaan dengan kategori tersebut memiliki implikasi hukum yang signifikan. Jika pekerja tetap melakukan mogok kerja meskipun sedang bertugas, aksi tersebut dapat menjadi mogok kerja yang tidak sah dan berpotensi menyebabkan sanksi bagi pekerja atau serikat pekerja.

3. Mekanisme Penanganan Mogok Kerja

Mogok kerja merupakan salah satu hak dasar pekerja yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aksi ini dilakukan sebagai bentuk protes terhadap ketidakadilan atau pelanggaran hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Namun, pelaksanaan mogok kerja harus mematuhi aturan hukum yang berlaku untuk menjaga stabilitas hubungan industrial.

Penanganan dan penyelesaian mogok kerja menjadi aspek penting dalam mengelola konflik antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, penanganan mogok kerja sering kali melibatkan pihak ketiga, seperti instansi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, pengaturan yang ada masih perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa proses penyelesaian mogok kerja dapat dilakukan secara adil, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Mogok kerja yang sah jika dilakukan sebagai akibat dari kegagalan perundingan bipartit dan memenuhi syarat formal, seperti pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan minimal tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan. Tetapi sampai saat ini belum ada standar penanganan mogok kerja agar menemukan penyelesaian yang adil dan cepat sehingga tidak memperburuk hubungan industrial dan menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Untuk itu adanya penyederhanaan prosedur dan peningkatan kapasitas mediator untuk mempercepat proses penyelesaian mogok kerja. Sebagai contoh tahapan untuk penanganan mogok kerja yaitu:

a. Penanganan Sebelum Mogok Kerja Dilaksanakan

Melalui perundingan bipartit, pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan,

b. Penanganan Setelah Mogok Kerja Dilaksanakan

Instansi ketenagakerjaan dapat memfasilitasi mediasi antara pekerja dan pengusaha untuk mencari solusi, Pemerintah dan pengusaha harus memantau dampak mogok kerja terhadap operasional perusahaan dan masyarakat umum, dan pemulihan Hubungan Industrial yang harmonis.

c. Penanganan Perselisihan Mengenai Keabsahan Mogok Kerja

C. Analisis dan Evaluasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah merupakan pelaksanaan dari Pasal 142 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dapat dilihat dalam konsiderans Menimbang. Dari hasil Analisis dan Evaluasi terhadap Kepmenakertrans ini ditemukan beberapa hal, yaitu:

1. Pasal 3 huruf a:

Terdapat ketidakjelasan mengenai siapa yang memiliki kewenangan untuk menentukan sah atau tidak sahnya aksi mogok kerja menciptakan celah dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan menimbulkan ketidakpastian di antara para pihak yang terlibat. Saat ini, tanpa adanya aturan yang spesifik, proses penilaian keabsahan mogok kerja sering kali bergantung pada interpretasi subjektif dari berbagai pihak. Kondisi ini tidak hanya membuka peluang terjadinya penyalahgunaan, tetapi juga dapat memperburuk konflik antara pekerja dan pengusaha, serta mengancam keberlangsungan layanan publik, terutama apabila mogok kerja dilakukan di sektor strategis.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu adanya perubahan dalam Pasal 3 huruf a dengan penambahan rumusan pengaturan yang jelas dan tegas. Hal ini mencakup penetapan lembaga atau pejabat yang secara formal diberi wewenang untuk menilai dan memutuskan keabsahan aksi

mogok kerja, serta penetapan kriteria dan prosedur yang harus dipenuhi sebelum mogok kerja dianggap sah. Dengan mekanisme yang terstruktur, baik hak pekerja untuk menyampaikan protes maupun kebutuhan untuk menjaga kepentingan umum dapat berjalan seimbang. Selain itu, pengaturan semacam ini akan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak, sehingga proses penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara adil dan transparan.

2. Pasal 3 huruf b:

Belum terdapat ketentuan yang mengatur secara rinci mengenai mekanisme tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja. Ketiadaan pengaturan tersebut mengakibatkan ketidakjelasan dalam proses konfirmasi bahwa pemberitahuan mogok kerja telah diterima secara resmi oleh pihak terkait, seperti manajemen perusahaan atau lembaga penyelesaian perselisihan. Tanpa mekanisme yang jelas, informasi mengenai pemberitahuan mogok kerja dapat dengan mudah disalahartikan atau bahkan diabaikan, sehingga menimbulkan potensi konflik di kemudian hari.

Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan dalam Pasal 3 huruf b dengan menambahkan rumusan pengaturan yang tegas dan sistematis terkait mekanisme tanda terima. Pengaturan tersebut sebaiknya mencakup beberapa aspek, seperti: prosedur pengiriman, prosedur penerimaan, dan dokumentasi.

Dengan adanya pengaturan yang jelas dan tegas mengenai mekanisme tanda terima, diharapkan setiap pemberitahuan mogok kerja dapat diproses secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini dapat berkontribusi pada penyelesaian perselisihan yang lebih efisien dan adil.

3. Pasal 3 huruf c dan huruf d:

Belum ada ketentuan yang mengatur jangka waktu pelaksanaan mogok kerja. Ketiadaan aturan yang tegas dalam Pasal 3 huruf c dan huruf d mengenai batas waktu pelaksanaan mogok kerja menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi mengganggu kestabilan hubungan industrial. Tanpa adanya jangka waktu yang diatur, aksi mogok kerja dapat

berlangsung tanpa batas yang jelas, sehingga membuka peluang terjadinya penyalahgunaan hak dan menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja perusahaan serta layanan publik.

Oleh karena itu, diperlukan perubahan pengaturan berupa penambahan rumusan pasal yang jelas dan tegas terkait jangka waktu mogok kerja. Pengaturan tersebut harus mencakup beberapa aspek, antara lain: penetapan batas waktu, tahapan sebelum, selama, dan setelah mogok kerja, serta konsekuensi hukum.

Dengan adanya pengaturan jangka waktu yang jelas, diharapkan para pihak memiliki pedoman dalam menyelesaikan perselisihan. Hal ini tidak hanya melindungi hak pekerja untuk menyatakan aspirasi melalui aksi mogok kerja, tetapi juga memastikan bahwa kegiatan tersebut tidak mengganggu kepentingan umum dan keberlangsungan operasional perusahaan.

4. Pasal 5:

Terdapat ketidakjelasan dalam Pasal 5 mengenai siapa yang memiliki kewenangan untuk menentukan sah atau tidak sahnya aksi mogok kerja menciptakan celah dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dan menimbulkan ketidakpastian di antara para pihak yang terlibat. Saat ini, tanpa adanya aturan yang spesifik, proses penilaian keabsahan mogok kerja sering kali bergantung pada interpretasi subjektif dari berbagai pihak. Kondisi ini tidak hanya membuka peluang terjadinya penyalahgunaan, tetapi juga dapat memperburuk konflik antara pekerja dan pengusaha, serta mengancam keberlangsungan layanan publik, terutama apabila mogok kerja dilakukan di sektor strategis.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu adanya perubahan dengan penambahan rumusan pengaturan yang jelas dan tegas. Hal ini berupa penetapan lembaga atau pejabat yang secara formal diberi wewenang untuk menilai dan memutuskan keabsahan aksi mogok kerja, serta penetapan kriteria dan prosedur yang harus dipenuhi sebelum mogok kerja dianggap sah. Dengan mekanisme yang terstruktur, baik hak pekerja untuk menyampaikan protes maupun kebutuhan untuk menjaga kepentingan umum dapat berjalan seimbang. Selain itu, pengaturan semacam ini akan

memberikan kepastian hukum bagi semua pihak, sehingga proses penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara adil dan transparan.

5. Pasal 6 ayat (1):

Frasa “dikualifikasikan sebagai mangkir” menimbulkan ketidakjelasan dalam penafsiran hukum. Istilah “kualifikasi” dalam KBBI memiliki arti yang merujuk pada pendidikan khusus, keahlian, atau tingkatan, yang tidak sejalan dengan konteks penilaian kehadiran atau mangkirnya pekerja. Frasa tersebut, karena maknanya yang tidak tepat, tidak memberikan kepastian hukum dan membuka ruang interpretasi subjektif oleh pihak terkait.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perubahan dalam Pasal 6 ayat (1) dengan penambahan rumusan pengaturan yang jelas dan tegas. Penggunaan istilah “dinyatakan demi hukum sebagai mangkir” diusulkan sebagai alternatif yang lebih tepat. Frasa ini menegaskan bahwa status mangkir pekerja tidak ditentukan berdasarkan penafsiran yang ambigu, melainkan secara otomatis menurut ketentuan hukum yang ada, tanpa perlu tindakan atau pengesahan lebih lanjut oleh pihak berwenang. Dengan kata lain, ketika sesuatu “dinyatakan demi hukum”, hal tersebut memiliki efek hukum yang langsung dan bersifat otomatis (*ipso jure*). Dengan demikian, pengaturan tersebut akan memberikan kepastian hukum, menghindari kesalahan penafsiran, dan menjamin keadilan.

Dengan perubahan ini, diharapkan terdapat kejelasan dalam penentuan status mangkir, sehingga perlindungan hukum bagi semua pihak dapat terwujud dan potensi konflik yang timbul akibat ketidakpastian interpretasi dapat diminimalkan.

6. Pasal 6 ayat (2):

Jangka waktu pemanggilan pekerja yang dikualifikasikan mangkir ditetapkan selama 7 hari dalam Pasal 6 ayat (2) Kepmenakertrans tidaklah harmonis dengan ketentuan dalam Pasal 154A UU Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur pemanggilan pekerja mangkir dilakukan dua kali secara patut dalam waktu 5 hari kerja. Perbedaan durasi ini menimbulkan inkonsistensi dalam penerapan regulasi terkait mangkir.

Pengaturan dalam Kepmenakertrans memberikan tenggang waktu yang relatif lebih lama daripada UU. Oleh karena itu, perlu dilakukan harmonisasi antara ketentuan dalam Pasal 6 ayat (2) Kepmenakertrans dengan Pasal 154A UU Nomor 6 Tahun 2023 menjadi 5 hari kerja.

7. Pasal 6 ayat (3):

Penggunaan frasa "dianggap mengundurkan diri" dalam Pasal 6 ayat (3) menimbulkan ambiguitas hukum karena kata "dianggap" menurut KBBI bermakna "mengira" atau "menyangka", yang mengimplikasikan suatu penafsiran subjektif tanpa dasar kepastian hukum. Artinya, status pengunduran diri yang hanya "dianggap" tidak memberikan kepastian hukum bahwa proses pengunduran diri tersebut telah terjadi.

Oleh karena itu, diperlukan penambahan rumusan pengaturan yang lebih jelas dan tegas dengan menggunakan istilah "dinyatakan demi hukum mengundurkan diri" dalam Pasal 6 ayat (3). Frasa ini menekankan bahwa status pengunduran diri tidak hanya bersifat dugaan atau penafsiran, melainkan suatu kepastian berdasarkan hukum yang berlaku. Pengunduran diri terjadi secara otomatis menurut ketentuan hukum yang ada, tanpa perlu tindakan atau pengesahan lebih lanjut oleh pihak berwenang. Dengan kata lain, ketika sesuatu "dinyatakan demi hukum", hal tersebut memiliki efek hukum yang langsung dan bersifat otomatis (*ipso jure*). Dengan demikian, penggunaan istilah tersebut akan memberikan kepastian hukum, meningkatkan transparansi, dan meminimalisir potensi konflik antara pekerja dan pengusaha.

8. Pasal 7 ayat (1):

Frasa "dikualifikasikan sebagai mangkir" menimbulkan ketidakjelasan dalam penafsiran hukum. Istilah "kualifikasi" dalam KBBI memiliki arti yang merujuk pada pendidikan khusus, keahlian, atau tingkatan, yang tidak sejalan dengan konteks penilaian kehadiran atau mangkirnya pekerja. Frasa tersebut, karena maknanya yang tidak tepat, tidak memberikan kepastian hukum dan membuka ruang interpretasi subjektif oleh pihak terkait.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perubahan dalam Pasal 7 ayat (1) dengan penambahan rumusan pengaturan yang jelas dan tegas. Penggunaan istilah “dinyatakan demi hukum sebagai mangkir” diusulkan sebagai alternatif yang lebih tepat. Frasa ini menegaskan bahwa status mangkir pekerja tidak ditentukan secara sepihak atau berdasarkan penafsiran yang ambigu, melainkan secara otomatis menurut ketentuan hukum yang ada, tanpa perlu tindakan atau pengesahan lebih lanjut oleh pihak berwenang. Dengan kata lain, ketika sesuatu “dinyatakan demi hukum”, hal tersebut memiliki efek hukum yang langsung dan bersifat otomatis (*ipso jure*). Dengan demikian, pengaturan tersebut akan memberikan kepastian hukum, menghindari kesalahan penafsiran, dan menjamin keadilan.

Dengan perubahan ini, diharapkan terdapat kejelasan dalam penentuan status mangkir, sehingga perlindungan hukum bagi semua pihak dapat terwujud dan potensi konflik yang timbul akibat ketidakpastian interpretasi dapat diminimalkan.

9. Pasal 7 ayat (2):

Frasa “kesalahan berat” yang terdapat pada pasal ini telah kehilangan relevansinya karena telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003. Putusan tersebut menegaskan bahwa kesalahan berat bertentangan dengan konstitusi. Selanjutnya, dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 secara tegas menghapus pengaturan tersebut untuk menjalankan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Oleh karena itu, diperlukan sinkronisasi antara Pasal 7 ayat (2) Kepmenakertrans dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 melalui perubahan/penggantian frasa “kesalahan berat” tersebut. Sinkronisasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh regulasi menjadi konsisten dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak.

BAB III

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Politik hukum dalam pengaturan mogok kerja yang diterapkan di Indonesia mencerminkan upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus menjaga kepentingan dunia usaha dan stabilitas ekonomi nasional. Meskipun hak mogok kerja telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, diperlukan reformasi politik hukum yang lebih berpihak pada perlindungan pekerja, penyederhanaan regulasi, serta penguatan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tercipta keseimbangan yang lebih adil bagi semua pihak.
2. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang dilakukan terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah, terdapat permasalahan dalam tataran pengaturan maupun implementasi, yaitu: belum adanya kepastian jangka waktu mogok kerja, pengaturan mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum, belum tegasnya pengaturan mekanisme penanganan mogok kerja, belum tegasnya pengaturan penentuan sah atau tidak sahnya aksi mogok kerja, belum tegasnya pengaturan mekanisme tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja, penafsiran terhadap kepastian status mangkir, perbedaan jangka waktu mangkir, penafsiran terhadap kepastian status pengunduran diri, dan penggunaan frasa kesalahan berat.

B. Rekomendasi

Hasil analisis dan evaluasi yang dilakukan terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan (6 Dimensi) dihasilkan sejumlah 9 (sembilan) temuan yang terdiri atas: dimensi disharmoni pengaturan (2 temuan), dimensi kejelasan rumusan (3 temuan), dan dimensi efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan (4 temuan).

Kelompok Kerja memberikan rekomendasi terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah yang telah selesai dilakukan analisis dan evaluasi untuk dilakukan perubahan.

Lembar Kerja Evaluasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 3 Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan: a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan siapa yang dapat menentukan sah atau tidak sah nya mogok kerja	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas terkait siapa yang dapat menentukan sah atau tidak sah nya mogok kerja
2.	b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan mekanisme tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas terkait mekanisme tanda terima atas pemberitahuan mogok kerja
3.	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.	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan mekanisme jangka waktu mogok kerja	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas terkait jangka waktu mogok kerja
4.	Pasal 5 Mogok kerja pada perusahaan yang	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan siapa yang	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.				dapat menentukan sah atau tidak sah nya mogok kerja	dan tegas terkait siapa yang dapat menentukan sah atau tidak sah nya mogok kerja
5.	Pasal 6 (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	Frasa “dikualifikasikan” tidak tepat digunakan karena tidak mengandung kepastian hukum dan makna yang salah, dalam KBBI makna “kualifikasi” berarti pendidikan khusus, keahlian, tingkatan	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas dengan menggunakan kata “dinyatakan demi hukum”
6.	(2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang	Jangka waktu pemanggilan ini tidak sesuai dengan jangka waktu pemanggilan mangkir	Ubah Perlu sinkronisasi dengan dengan UU 6/2023

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.			berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	dalam Pasal 154A UU 6/2023, yakni dipanggil dua kali secara patut dalam 5 hari kerja	
7.	(3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	Frasa “dianggap” tidak tepat digunakan karena tidak mengandung kepastian hukum dan makna yang salah, dalam KBBI makna “dianggap” berarti mengira; menyangka	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas dengan menggunakan kata “dinyatakan demi hukum”
8.	Pasal 7 (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir.	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	Frasa “dikualifikasikan” tidak tepat digunakan karena tidak mengandung kepastian hukum dan makna yang salah, dalam KBBI makna “kualifikasi” berarti pendid	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas dengan menggunakan kata “dinyatakan demi hukum”

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					ikan khusus, keahlian, tingkatan	
9.	(2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda;	Pengaturan kesalahan berat sudah dianulir oleh Putusan MK Nomor: 012/PUU- I/- /2004 dan dihapus di UU 6/2023	Ubah Perlu sinkronisasi dengan dengan UU 6/2023