**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERKEADILAN DIHUBUNGKAN DENGAN HAK MOGOK DALAM MENCAPAI TUJUAN NEGARA KESEJAHTERAAN**

**Oleh:**

**Eddi Dj. Wibowo**

**NPM. 149030014**

**ABSTRAK**

Perselisihan hubungan industrial kadang kala diikuti dengan tindakan mogok kerja. Mogok kerja lebih diberati dengan kewajiban bagi pekerja dan atau serikat pekerja yang akan dan sedang mogok kerja. Jika konsisten bahwa mogok adalah hak dasar pekerja/serikat pekerja, sepatutnya haknya yang lebih dikedepankan, bukan justru kewajibannya yang akan menyulitkan pelaksanaan hak mogok itu sendiri. Dalam Pasal 1 angka 23 UU Ketenagakerjaan yang menggambarkan mogok sebagai sebuah kegiatan menjadi sulit terlaksana manakala dikaitkan dengan Pasal 137 UU Ketenagakerjaan yang menambahkan unsur prosedur atau tata cara mogok. Dalam praktek dapat menyulitkan mogok berlangsung secara sah. Ketidakseimbangan juga terlihat jika ketentuan mogok kerja dibandingkan dengan ketentuan penutupan perusahaanatau penutupan perusahaan yang merupakan hak dasar pengusaha.

Penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Berkenaan dengan pendekatan yuridis normatif yang digunakan, maka analisis data yang dipergunakan adalah analisis yuridis kualitatif, yaitu data yang bersifat kualitatif yang telah dikumpulkan, kemudian dikelompokkan dan dihubungkan satu dengan yang lainnya untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

Hasil penelitian ini adalah Peran negara dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha perlu mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila yang merupakan dasar filosofi bangsa. Upaya negara dalam mensejahterakan para pekerja dengan menciptakan hubungan industrial yang setara antara pekerja dan pengusaha, sehingga pekerja ikut menentukan kebijakan perusahaan yang bersifat menejerial. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial sangat penting dan harus dilindungi oleh pengusaha serta pemerintah, sehingga tercipta kedudukan yang proporsional. Pengakuan akan mogok kerja yang sah dan memperoleh perlindungan hukum tidak akan pernah terjadi. Hak Mogok diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 144 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Penguatan peran pemerintah dalam hak mogok mutlak diperlukan guna mendukung terciptanya mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkeadilan untuk mencapai negara kesejahteraan.

|  |  |
| --- | --- |
| Kata Kunci : | Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Hak Mogok, Mencapai Negara Kesejahteraan |

***ABSTRACT***

*Industrial relations disputes are sometimes followed by strikes. A strike is more borne by the obligations for workers and/or unions who will and are on strike. If it is consistent that strikes are the basic rights of workers/labor unions, their right to be prioritized should be right, not just their obligations which will complicate the implementation of the right to strike itself. In Article 1 point 23 of the Manpower Law which describes strikes as an activity it becomes difficult to implement when associated with Article 137 of the Manpower Act which adds elements of procedures or procedures for strikes. In practice it can be difficult for the strike to take place legally. In the event that an invalid strike gives the opportunity for the employer to exercise his rights which can harm workers who will and are on strike. Imbalance can also be seen if the provisions of the strike are compared with the provisions of company closure or company closure which are the basic rights of employers, then the formulation of problems is carried out, namely fair industrial relations dispute resolution in realizing a welfare state, and the concept of industrial relations dispute resolution in the right to strike equitably prosperity.*

*The research used is analytical descriptive with a normative juridical approach method, which is a process to find the rule of law, legal principles, and legal doctrines to answer the legal issues at hand. With regard to the normative juridical approach used, the data analysis used is qualitative juridical analysis, namely qualitative data that has been collected, then grouped and linked to one another to achieve clarity of the issues to be discussed.*

*The results of this dissertation study are some of the roles of the state in realizing harmonious industrial relations between workers and employers need to base on the noble values ​​of Pancasila which is the basis of the nation's philosophy. State efforts in the welfare of workers by creating equal industrial relations between workers and employers, so that workers take part in determining managerial company policies. Legal protection of workers in industrial relations is very important and must be protected by employers and the government, so that a proportional position is created. Recognition of a legitimate strike and obtaining legal protection will never occur. The Strike Right is regulated in Article 137 up to Article 144 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower stipulates that strikes as a basic right of workers and trade unions are carried out legally, orderly and peacefully as a result of the failure of negotiations. The arrangement violates international labor standards, because it limits the reasons for strikes due to failure of negotiations and is a limitation on the right to strike itself which is the fundamental right of workers and trade unions. Strengthening the role of the government in the right to strike is absolutely necessary to support the creation of an equitable Industrial Relations Dispute Settlement mechanism to achieve the welfare state.*

|  |  |
| --- | --- |
| *Keywords :* | *Settlement of Industrial Relations Disputes, Strike Rights, Reaching Welfare Countries* |

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku**

Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

........................ 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Aloysius Uwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

...................... 2011. *Menggugat Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung.

Djumadi. 1995. *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Dalam Hubungan Industrial Pancasila.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Djumialdi., Fx. dan Wiwoho Soejono. 2001. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika.

Eggy Sudjana. 2005. *Nasib dan Perjuangan Pekerja di Indonesia*. Jakarta: Renaissan.

Iman Soepomo. 1983. *Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

......................... 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Kartasapoetra., G, *at.al*,. 1988. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.

Lalu Husni. 2002. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

.................... 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

................... 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mashudi. 2011. *Hak Mogok Dalam hubungan Industrial Pancasila*. Bandung: CV Utomo.

Moh. Mahfud MD. 2007. *Perdebatan Hukum Tatanegara Pasca Amandemen Konstitusi*. Jakarta: LP3ES.

Moh. Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soejadi. 1999. *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Lukman Offset.

Soerjono Soekanto. 2005. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Soediman Kartohadiprodjo. 2010. *Pancasila Sebagai Pandangan Hidup Bangsa Indonesia*. Jakarta: Gatra Pustaka.

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.

Yahya Harahap,. M. 1997. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

1. **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

1. **Sumber Lain**

Aloysius Uwiyono. 2001. *Pemogokan di Indonesia dan Penyelesaiannya Suatu Tinjauan Perbandingan Hukum*. Jakarta: Disertasi pada Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Ari Hernawan. 2010. *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Hak Mogok Kerja*. Yogyakarta: Jurnal Hukum Perdata FH UGM.

Fritje Rumimpunu. 2014. *Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Jurnal Hukum Unsrat Vol. II No. 2 Januari-Maret.

Heru Susilo. 2014. *Pemogokan dan Penutupan Perusahaan*. Malang: Jurnal Univeristas Brawijaya.

Kunia Maharani. 2013. *Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja*. Jakarta: Proceeding pada Unisbank.

Mugi Harsono dan Agus Ambarepto. 2006. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Harmonisasi Hubungan Kemitraan Antara Pekerja dan Pengusaha*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember.

Nanik Trihastuti. 2013. *Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis di Indonesia*. Jurnal Hukum Bisnis, Volume 32 No. 2.