

SKRIPSI

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN AKSI MOGOK KERJA



Per 115/05
Hap
P

EMMA NOVEMBRINA HAPSARI

NIM. 030215493

**MINAT STUDY HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

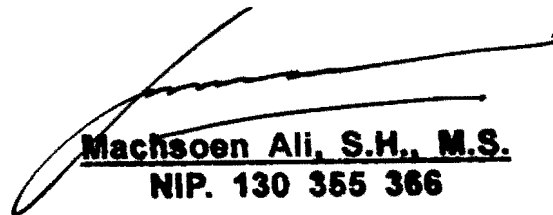


**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN
TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN AKSI
MOGOK KERJA**

SKRIPSI


**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



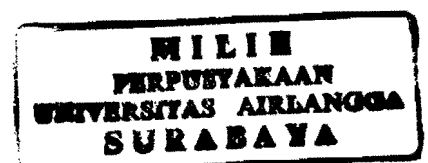
Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366

Penyusun,



Emma Novembrina H.
NIM. 030215493

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**



BAB IV

P E N U T U P

Kesimpulan

1. Di dalam Hubungan Industrial Pancasila, masalah-masalah yang mengakibatkan timbulnya perselisihan perburuhan terlebih dahulu diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan mementingkan nilai-nilai kekeluargaan dan mendasarkan pada nilai-nilai yang tercantum dalam sila-sila Pancasila serta memperhatikan rasa keadilan dan norma-norma yang berlaku, agar tercipta hubungan yang harmonis antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh sehingga dapat menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha (industrial peace). Oleh karena itu aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh sebagai alat untuk memaksakan kehendak terhadap pengusaha bertentangan dengan Hubungan Industrial Pancasila jika tidak didahului musyawarah untuk mencapai mufakat yang merupakan prinsip Hubungan Industrial Pancasila, Karena pada hakekatnya Hubungan Industrial Pancasila menghendaki adanya perlindungan hukum bagi para pihak. Demikian pula di dalam peraturan perundang-undangan perburuhan di Indonesia, hak mogok kerja pekerja/buruh diakui keberadaannya. Penggunaan hak mogok kerja diakui apabila mogok kerja tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-

undangan. Mogok kerja merupakan jalan terakhir bagi penyelesaian perselisihan perburuhan apabila semua jalan damai yaitu musyawarah menemui jalan buntu.

2. Upaya hukum penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap pekerja yang melakukan aksi mogok kerja menurut Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu :

▪ Tahapan I

Penyelesaian perselisihan perburuhan antara pengusaha dan pekerja tersebut diselesaikan secara damai melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pekerja tanpa ada campur tangan dari pihak ketiga. Penyelesaian ini merupakan penyelesaian perselisihan perburuhan secara Bipartite

▪ Tahapan II

Apabila perundingan secara bipartite tidak tercapai kesepakatan penyelesaian antara pengusaha dan pekerja, maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut secara tripartite yaitu upaya penyelesaian perselisihan perburuhan melalui forum yang dihadiri oleh wakil pengusaha, wakil serikat serikat pekerja/serikat buruh dan wakil pemerintah c.q. Departemen Tenaga Kerja. Penyelesaian perselisihan perburuhan secara tripartite meliputi penyelesaian di tingkat Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dipimpin oleh pegawai perantara, di tingkat P-4 Daerah maupun di tingkat P-4 Pusat.

Saran

- 1 Dibentuk suatu pengadilan ketenagakerjaan independen dengan hakim ad-hoc (seperti yang telah terdapat dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangguhkan keberlakuannya) terdiri dari 3 orang hakim, yang terdiri dari unsur pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Pengadilan ketenagakerjaan tersebut mempunyai putusan tetap dan final sehingga terhadap putusan pengadilan tersebut tidak perlu dimintakan banding, kasasi dan veto Menteri Tenaga Kerja. Tujuan dibentuknya pengadilan ketenagakerjaan adalah untuk mempercepat proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Dengan dibentuknya pengadilan ketenagakerjaan ini setiap perselisihan perburuhan yang telah melalui proses perundingan secara bipartite dan tidak mencapai titik temu, maka perselisihan dapat langsung diajukan ke pengadilan ketenagakerjaan.
- 2 Secepatnya memberlakukan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan tujuan agar proses penyelesaian perselisihan perburuhan dapat ditempuh dengan tahapan yang lebih singkat, agar perselisihan dapat lebih cepat terselesaikan.