

# Mogok kerja dan kinerja perusahaan : analisis terhadap putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) no. 627/2052/415-9/IX/PHK/4-2002 tentang pemutusan hubungan kerja di Pt. Nagamas Busanatama

Farid Tamzil, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20325340&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial, tujuannya adalah untuk menjembatani hubungan antara Pengusaha dan Pekerja. Namun dalam prakteknya, masih ada permasalahan yang timbul, karena tidak adanya titik temu terhadap permasalahan yang dirundingkan untuk mendapatkan penyelesaian. Kegagalan dalam penyelesaian suatu perbedaan pendapat secara musyawarah untuk mufakat, membuat masing masing pihak akan mengambil tindakan-tindakan yang dianggap sebagai haknya. Tindakan dari pekerja dapat berupa mogok kerja (strike), dan tindakan pengusaha berupa penutupan perusahaan (lock out). Terhadap lock out jarang sekali terjadi, tetapi mogok kerja dan unjuk rasa dapat dikatakan sering terjadi. Bagi pekerja, mogok kerja adalah hak yang keberadaannya diakui oleh perundang-undangan dan didukung dengan adanya konvensi-konvensi nasional (Hukum Tata Negara) dan internasional (ILO). Akan tetapi, dalam pelaksanaannya, meskipun terdapat jaminan kepastian hukum dalam perundang-undangan, konvensi-konvensi nasional serta internasional, masih berbenturan dengan berbagai kepentingan, misalnya kepentingan perekonomian, ketertiban dan keamanan. Sehingga mogok kerja dan unjuk rasa, wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, karena apabila tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, maka dapat berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Terhadap pelaksanaan mogok kerja dan unjuk rasa yang tidak memenuhi ketentuan peraturan-perundangan, ketertiban dan keamanan, dapat menimbulkan merugikan para pihaknya. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) No. 627/2052/415-9/IX/PHK/4-2002 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Nagamas Busanatama, adalah salah satu contoh konkrit dari akibat pelaksanaan mogok kerja, yang dijadikan analisis kasus.