

PERSELISIHAN PERBURUHAN DAN CARA PENYELESAIANNYA

Oleh : FX. Djumialdji*

I. Pengantar

Dalam era reformasi sering terjadi unjuk rasa atau demo yang dilakukan oleh para pekerja pada berbagai perusahaan untuk menuntut kenaikan upah, kenaikan tunjangan dan sebagainya dengan cara menggelar poster serta orasi-orasi yang pada pokoknya menuntut perbaikan kesejahteraan para pekerja kepada pengusaha atau perusahaan.

Peristiwa tersebut di atas menggambarkan bahwa telah terjadi perselisihan perburuhan antara para pekerja dengan pengusaha atau perusahaan. Bahwasanya perselisihan perburuhan akan mengakibatkan terjadinya pemogokan oleh para pekerja tidak ada yang dapat menyangkalnya.

Perselisihan perburuhan dapat mengakibatkan terjadinya pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja tergantung dari berbagai faktor antara lain:

- tuntutan para pekerja melampaui kemampuan dari perusahaan;
- tuntutan para pekerja masih dalam kemampuan perusahaan tetapi pengusaha atau perusahaan tidak mau menanggapi;
- perselisihan perburuhan ditunggangi oleh kaum politisi untuk kepentingannya sendiri.

Dengan adanya pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja maka produksi perusahaan akan menurun secara drastis sehingga dapat menggoncangkan perekonomian suatu negara. Oleh karena itu pemerintah di negara manapun selalu mencegah terjadinya pemogokan, namun berbeda cara campur tangan pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka yang menjadi persoalannya: Apakah per-

selisihan perburuhan itu dan bagaimana cara penyelesaiannya?

II. Perselisihan Perburuhan

Apa yang dimaksud dengan Perselisihan Perburuhan terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang berbunyi sebagai berikut.

Perselisihan Perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Tentang pihak-pihak dalam perselisihan perburuhan Serikat Buruh/Gabungan Serikat Buruh harus yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja sedangkan bagi pihak pengusaha yang berbentuk perkumpulan majikan harus berbadan hukum. Hal ini didasarkan pada pengertian perjanjian perburuhan pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 yang berbunyi:

Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat Perjanjian Perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementerian Perburuhan (sekarang: Departemen Tenaga Kerja) dengan majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang ada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.

* S.H., M.Hum.: Pengajar di Fakultas Hukum - UGM

Menurut Imam Soepomo¹ Perselisihan Perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi perjanjian itu atau peraturan majikan atau menyalahi ketentuan hukum, sedangkan perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas "pertentangan berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau/keadaan perburuhan".

Adapun badan yang berwenang mengadili perselisihan perburuhan ada dua:

- a. Pengadilan Negeri
- b. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Pengadilan Negeri berwenang mengadili perselisihan hak baik yang diajukan oleh perorangan, serikat buruh dan majikan. Mengenai perselisihan hak, Iman Soepomo menyatakan:

"Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het Neleid der Justitie in Indonesia" (RO stbl 1847 no.23) menetapkan dalam Pasal 116 g bahwa penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak-pihak yang bersengketa, pada tingkat pertama diadili oleh hakim residensi (residensi-rechter). Dengan dihapuskannya hakim residensi itu (UU Darurat no.1 Tahun 1951, LN 1951 no.9), sekarang soal perselisihan hak masuk wewenang Pengadilan Negeri².

Dengan demikian perselisihan hak dapat diajukan ke Pengadilan Negeri, namun bagi buruh/serikat buruh maupun majikan/per-

kumpulan majikan kalau maju ke Pengadilan Negeri harus mempunyai kepentingan. Menurut asas dari hukum acara perdata bahwa untuk dapat memajukan sesuatu hak dimuka pengadilan, yang memajukannya itu harus mempunyai kepentingan.

Menurut Soedikno Mertokusumo menyatakan sebagai berikut.

Untuk mencegah agar setiap orang tidak asal mengajukan tuntutan hak ke Pengadilan yang menyulitkan Pengadilan, maka hanya kepentingan yang cukup dan layak serta mempunyai dasar hukum saja-lah yang dapat diterima sebagai dasar tuntutan hak. Bahwa suatu tuntutan hak harus mempunyai kepentingan hukum yang cukup, merupakan syarat utama untuk dapat diterimanya tuntutan hak itu oleh Pengadilan guna diperiksa: point d'interest, point d'action. Ini tidak berarti bahwa tuntutan hak yang ada kepentingan hukumnya pasti dikabulkan oleh pengadilan. Hal ini masih tergantung pada pembuktian. Baru kalau tuntutan hak itu terbukti didasarkan atas suatu hak, pasti akan dikabulkan³.

Dengan adanya Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dahulu dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka perselisihan hak selain dapat diselesaikan melalui Pengadilan Negeri juga dapat diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) disamping menyelesaikan Perselisihan hak juga berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan yang tidak ada dasar hukumnya. Mengenai kewenangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Kepentingan dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 8 ayat (1) dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang berbunyi sebagai berikut.

¹ Imam Soepomo, 1970 *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Djakarta, hal. 166.

² Ibid.

³ Sudikno Mertokusumo, 1993, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, Hal. 38-39.

- Pasal 8 ayat (1) : Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan mempergunakan segala daya upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian-perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.
- Pasal 15 : Dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan menimbang hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.

Mengenai kewenangan Pengadilan Negeri untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, pernah ada putusan Pengadilan Tinggi Jakarta tertanggal 2 Juni 1975 No. 130/1974 P.T. Perdata yang menyatakan bahwa Pengadilan Negeri tidak berwenang mengadili perkara perselisihan perburuhan, tetapi merupakan kewenangan Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) sebagai instansi tingkat pertama dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai instansi tingkat banding dan terakhir.

Dari dasar pertimbangan Pengadilan Tinggi dapat dikatakan bahwa Pengadilan Negeri tidak berwenang mengadili Perselisihan Kepentingan.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur perselisihan perburuhan antara serikat buruh dengan majikan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perselisihan antara buruh dengan majikan tidak dikenal oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa yang dapat maju ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah:

- Bagi buruh harus serikat buruh atau gabungan serikat buruh.
- Bagi majikan bisa majikan atau perkumpulan majikan.

Dengan demikian bagi buruh perorangan atau gerombolan buruh tidak dapat maju ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Dari ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 berarti buruh perorangan/gerombolan buruh tidak dilindungi oleh Undang-Undang tersebut. Jadi agar dapat perlindungan hukum melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 maka buruh perorangan/gerombolan buruh masuk atau membentuk serikat buruh. Oleh karena ini merupakan kelemahan dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang tidak mengatur perselisihan perburuhan perorangan.

III. Pemogokan dan Penutupan Perusahaan

Pemogokan merupakan senjata terakhir dan baru digunakan setelah usaha secara damai tidak mencapai hasil yang memuaskan. Istilah pemogokan dan penutupan perusahaan tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tetapi dengan istilah tindakan baik untuk yang dilakukan oleh pihak buruh yang dinamakan pemogokan, maupun yang dilakukan oleh pihak pengusaha yang dinamakan penutupan perusahaan.

Menurut ketentuan dalam Pasal 1 ayat (1) sub d Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 istilah tindakan diterangkan sebagai berikut.

Dari pihak majikan : menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk mengerjakan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Dari pihak buruh : secara kolektif menghentikan pekerjaan atas memperlambat jalannya pe-

kerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan dilakukan dengan maksud untuk menekan atau untuk membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Penutupan perusahaan (tindakan pihak pengusaha) dapat membebaskan pengusaha membayar upah apabila karena *force majeure*, asal tidak sebagai tindakan balasan terhadap aksi yang dilancarkan oleh buruh-buruh tetapi semata-mata untuk:

- melindungi alat-alat produksi mesin terhadap kerusakan-kerusakan / kerugian-kerugian yang lebih besar;
- mencegah rusaknya (busuknya) bahan-bahan, alat pembakaran dan barang-barang yang dihasilkan;
- melindungi manusia terhadap kecelakaan-kecelakaan / akibat yang ditimbulkan oleh aksi-aksi buruh.

Penutupan perusahaan (tindakan pihak pengusaha) tidak membebaskan pengusaha untuk membayar upah, umumnya diambil pendirian bahwa majikan tidak menggunakan kesempatan untuk mempekerjakan buruh-buruh sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 1602 d Kitab Undang-Undang Hukum Perdata harus membayar upah selama penutupan perusahaan dilakukan.

Mengenai pemogokan (tindakan dari pihak buruh) dapat dikatakan ada dua macam yaitu:

1. Pemogokan sah adalah pemogokan yang memenuhi persyaratan;
2. Pemogokan tidak sah adalah pemogokan yang tidak memenuhi persyaratan;

Adapun persyaratan untuk melakukan tindakan adalah sebagai berikut.

- Jika salah satu pihak hendak melakukan tindakan, maka maksud itu harus diberitahukan kepada pihak lainnya dan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Surat pemberitahuan itu harus menerangkan bahwa:
 1. Telah dilakukan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan dengan pihak lawan yang diketuai atau diperantarai oleh Pegawai, atau
 2. Pihak lawan menolak untuk mengadakan perundingan.
 3. Pihak yang hendak melakukan tindakan telah dua kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal pokok perselisihan.
- Penerimaan pemberitahuan serta tanggal dan hari penerimaan dicatat oleh Ketua Panitia Daerah dan diberitahukan dengan surat kepada pihak-pihak yang berselisih.
- Tindakan baru dapat dilakukan sesudah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan dari Ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) segera dalam selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah Ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) menerima surat pemberitahuan dari pihak yang akan melakukan tindakan (Pasal 6 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).

Menurut H. Soerjanatamiharja dalam wujudnya pemogokan dapat dilakukan dengan bentuk-bentuk sebagai berikut.

1. Pemogokan solidaritas (setia kawan) yaitu pemogokan yang dilakukan oleh serikat buruh yang sebenarnya sendiri tidak mempunyai perselisihan dengan majikannya akan tetapi yang ditujukan untuk me-

⁴ H. Soerjanatamihardja, 1959, *Segi-segi perjanjian kerja dalam praktek*, PT. Indira, Djakarta, Hal. 54.

- nyokong tuntutan yang diajukan oleh cabang organisasinya atau organisasi buruh lain terhadap perusahaan yang lain;
2. Pemogokan Politik yaitu biasanya pemogokan-pemogokan ini adalah akibat dari politik atau tindakan yang diambil Pemerintah baik dalam suatu soal tertentu yang ditujukan ke keadaan/kejadian di luar negeri maupun di dalam negeri;
 3. Pemogokan bergelombang yang dapat berupa *sit down* dan *go slow*, yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh sekelompok buruh atau organisasi buruh untuk memperlambat pekerjaan atau pemberian jasa-jasa yang lazimnya mereka harus lakukan secara normal berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan;
 4. *Partial strike* yaitu pemogokan yang dilakukan hanya oleh sekelompok buruh atau suatu organisasi buruh sedangkan sisanya dari buruh (atau organisasi buruh lainnya) tetap bersedia melakukan pekerjaan.

Hal ini dapat terjadi kalau dalam suatu perusahaan ada dua atau lebih organisasi buruh.

Negara Indonesia mengakui hak mogok, hal ini dapat diketahui dari:

- Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945: Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
- Pasal 13 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja: Penggunaan hak mogok demonstrasi dan *lock out* diatur dengan peraturan perundangan.
- Pasal 6 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan : tentang tata cara melakukan tindakan.

IV. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Bahwa yang dimaksud penyelesaian perselisihan perburuhan adalah penyelesaian masalah perselisihan perburuhan antara Serikat buruh/Gabungan serikat buruh dengan majikan, majikan-majikan/perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang menyangkut syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

Adapun mengenai cara penyelesaian perselisihan perburuhan sebagai berikut.

Jika terjadi perselisihan Perburuhan yang menyangkut hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan maka para pihak (Serikat buruh/gabungan serikat buruh dan majikan/perkumpulan majikan) terlebih dahulu mencari penyelesaian secara damai dengan jalan perundingan. Apabila terjadi persetujuan maka persetujuan sebagai hasil perundingan dapat disusun menjadi Perjanjian Perburuhan.

Mengenai hal tersebut diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15A/MEN/ 1994 tentang petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan pemerantaraan.

Dalam Pasal 4 Keputusan menteri tenaga kerja tersebut disebutkan bahwa perundingan diadakan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Risalah perundingan memuat antara lain:

- nama dan alamat pekerja.
- nama dan alamat Serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya.
- nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili.

⁵ Ibid, Hal. 57

- tanggal dan tempat perundingan.
- alasan atau pokok masalah perselisihan.
- pendirian para pihak.
- kesimpulan perundingan.
- tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan mencapai kesepakatan maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Persetujuan bersama hanya mengikat kedua belah pihak yang bersangkutan maka persetujuan bersama ditingkatkan menjadi Perjanjian Perburuhan (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954) agar mengikat tidak hanya yang membuatnya yaitu Serikat Pekerja/Gabungan Serikat Pekerja dengan Pengusaha/Gabungan Pengusaha tetapi juga mengikat para anggotanya.

Dalam penjelasan Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 disebutkan:

Sesuatu asas hukum yang pokok ialah bahwa sesuatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang menyelenggarakan perjanjian itu dan tidak berlaku untuk orang ketiga. Karena itu harus ditentukan dengan tegas dalam Undang-Undang bahwa semua anggota suatu perkumpulan yang menyelenggarakan perjanjian perburuhan terikat oleh perjanjian itu (Pasal 6 ayat 1).

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 A/MEN/1994 istilah buruh diganti pekerja dengan alasan:

- perlu menghilangkan kata buruh.
- sesuai dengan istilah yang dipakai oleh UUD 1945.

(Kepmenaker No. 645/MEN/1985)

Di samping itu istilah perselisihan perburuhan diganti dengan perselisihan hubungan industrial yang sebetulnya sama dengan perselisihan perburuhan. Hal ini ternyata dari bunyi Pasal 1 huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja sebagai berikut:

Perselisihan Hubungan Industrial ialah Perselisihan Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Apabila perundingan tersebut tidak mencapai persetujuan, maka dapat diambil langkah-langkah sebagai berikut yaitu para pihak yang bersangkutan dapat menyerahkan persoalannya untuk diselesaikan dengan arbitrase kepada Juru/Dewan Pemisah atau kepada Pegawai Perantara.

Penyelesaian melalui Arbitrase kepada Juru/ Dewan pemisah dapat dilakukan atas kehendak para pihak sendiri atau atas anjuran Pegawai Perantara atau atas anjuran Panitia daerah yang memberikan perantaraannya. Pernyataan penyerahan persoalan tersebut dinyatakan dengan surat perjanjian dihadapan Pegawai atau Panitia Daerah. Juru/Dewan pemisah dapat ditunjuk dari orang-orang yang ditunjuk oleh para pihak sendiri atau Pegawai Perantara atau Panitia Daerah. Putusan atau Juru/Dewan pemisah dapat disahkan oleh Panitia Pusat dan mempunyai kekuatan hukum sebagai Putusan Panitia Pusat yang bersifat mengikat.

Penyelesaian melalui Pegawai Perantara terjadi kalau para pihak/salah satu pihak memberikan dengan surat kepada Pegawai Perantara untuk menyelesaikan. Selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima surat pemberitahuan maka Pegawai Perantara sudah harus mengadakan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Jika tidak berhasil maka Pegawai Perantara segera menyerahkan penyelesaian perselisihan perburuhan kepada Panitia Daerah dengan sepengetahuan para pihak yang bersangkutan.

Panitia Daerah setelah menerima penyerahan penyelesaian perselisihan perburuhan dari Pegawai Perantara maka Panitia Daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mengadakan perundingan antara pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin untuk men-

capai penyelesaian secara damai. Dalam praktek hal ini dilakukan oleh Panitia Ad Hoc/Panitia Enquete yang komposisinya terdiri dari 3 (tiga) orang dari 3 (tiga) kalangan/ tripartit yaitu Pemerintah, Pengusaha, dan Buruh. Persetujuan hasil perundingan tersebut mempunyai kekuatan hukum sebagai Perjanjian Perburuhan. Apabila perselisihan perburuhan sukar diselesaikan dengan putusan anjuran maka Panitia Daerah berhak memberikan putusan mengikat. Jika para pihak yang bersangkutan tidak dapat menerima putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah diambil keputusan dapat mengajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Apabila hak banding gugur maka jika salah satu pihak bersedia melaksanakan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang bersifat mengikat maka pihak lainnya dapat mengajukan permintaan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri setempat.

Panitia Pusat dapat menarik perselisihan perburuhan dari Panitia Daerah apabila Panitia Pusat berpendapat bahwa perselisihan itu membahayakan kepentingan umum atau kepentingan Negara. Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat apabila dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil, Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan termaksud (hak veto).

Jika salah satu pihak yang bersangkutan tidak bersedia melaksanakan putusan Panitia Penyelesaian Penyelesaian Perburuhan Pusat yang bersifat mengikat maka pihak lainnya dapat mengajukan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

V. Penutup

Dari uraian di atas bahwa jelaslah pemerintah selalu berusaha agar perselisihan perburuhan antara para pekerja dengan pengusaha atau perusahaan diselesaikan dengan jalan perundingan agar jangan terjadi pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Mertokusumo, Sudikno, 1993, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta.
Soepomo, Iman, 1970, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Djakarta.

Soerjanatamihardja, M, 1959, *Segi-Segi Perjanjian Kerja Dalam Praktek*, PT. Indira, Djakarta.