

KEBERADAAN MOGOK KERJA DALAM KONSTELASI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Nindry Sulistya Widiastiani¹

Bagian Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Mrican Baru 28 Yogyakarta 55281

Abstract

Indonesia's industrial relations is called the Pancasila industrial relations, which requires a harmonic situation between the labor and the employer. On the other hand, the Pancasila industrial relations also contains the conflict concept which appears in the existence of labor strike. However, the conflict concept in the existence of labor strike is in line with the Pancasila industrial relations' harmonic concept. The labor strike is the part of industrial relations dispute settlement, which is not to undermining the Pancasila industrial relations' harmonic concept. The right to strike is given to the labor for increasing their bargaining power when the industrial relation dispute arises. The existence of labor strike actually become a means to restore the harmonic situation when the industrial relation dispute arises.

Keywords: industrial relations, the Pancasila industrial relations, labor strike

Intisari

Hubungan industrial di Indonesia merupakan hubungan industrial Pancasila, yang menghendaki situasi yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Di sisi lain, hubungan industrial Pancasila juga mengakomodasi konsep konflik yang tercermin dalam keberadaan mogok kerja. Keberadaan mogok kerja yang mengandung konsep konflik sejatinya tidak bertentangan dengan konsep keharmonisan dalam hubungan industrial Pancasila. Mogok kerja dihadirkan sedemikian rupa sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dimaksudkan untuk merusak tatanan keharmonisan sebagaimana dicita-citakan oleh hubungan industrial Pancasila. Hak mogok kerja diberikan kepada pekerja digunakan untuk membantu menyeimbangkan posisi tawar pekerja saat terjadi perselisihan hubungan industrial. Keberadaan mogok kerja sejatinya merupakan sarana untuk mengembalikan keharmonisan di saat terjadi konflik dan perselisihan dalam hubungan industrial.

Kata kunci: hubungan industrial, hubungan industrial Pancasila, mogok kerja.

¹ Dosen bagian Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Alamat Korespondensi: nindry_sulistya@staff.uajy.ac.id

A. Pendahuluan

Hukum sebagai kaidah atau norma sosial, tidak terlepas dari nilai-nilai yang berlaku dalam suatu masyarakat.² Konsekuensinya, hukum merupakan bentuk pencerminan dan konkretisasi dari nilai-nilai yang berlaku di masyarakat itu sendiri. Nilai-nilai yang ada dalam masyarakat menjadi dasar pembentukan hukum yang berlaku. Di Indonesia, nilai-nilai tersebut adalah nilai-nilai Pancasila. Nilai-nilai Pancasila dikongkretisasi dan menjadi dasar dalam segala aspek kehidupan masyarakat Indonesia.

Hubungan industrial, sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Mengacu pada definisi hubungan industrial dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, terlihat bahwa nilai-nilai Pancasila digunakan sebagai landasan dan acuan dalam hubungan industrial, sehingga hubungan industrial di Indonesia dikenal sebagai Hubungan Industrial Pancasila.

Pendekatan Pancasila menjadi tolak ukur utama dalam hubungan industrial karena adanya proses musyawarah mufakat baik formal maupun informal yang bersandar pada peraturan positif dan kenyataan berdasarkan kepentingan

nasional.³ Pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia ini didasarkan dan dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila, yang merupakan pengejawantahan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Nilai-nilai keadilan, persatuan dan musyawarah mufakat menjadi nilai-nilai yang utama dalam pengaturan hubungan industrial di peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Hubungan industrial Pancasila menghendaki adanya situasi yang kondusif serta harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Terbentuknya komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha, serta adanya persamaan derajat antara semua elemen yang ada di perusahaan dalam hubungan kerja, menjadi konsep dasar hubungan industrial Pancasila. Arahnya, untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.⁴

Sejak dicetuskan pada tahun 1974, hubungan industrial Pancasila mengalami perkembangan dan perubahan. Terdapat pergeseran konsep hubungan industrial Pancasila sebagai hubungan industrial yang damai dan kondusif, serta menetapkan konsep kemitraan antara pekerja dengan pengusaha. Seiring dengan perkembangannya, hubungan industrial Pancasila mengakomodasi adanya konsep konflik. Hubungan industrial Pancasila memasukkan konsep

² Soerjono Soekanto, 2012, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 16.

³ Craig Johnson, 2013, *Pembangunan Tanpa Teori: Kuasa Pengetahuan dan Perubahan Sosial*, Resist Book, Yogyakarta, hlm. 116.

⁴ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 23.

konflik sebagai salah satu perangkatnya. Perwujudan diadopsinya konsep konflik dalam hubungan industrial Pancasila ini tercermin dalam hadirnya mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Hubungan industrial tidak selamanya harmonis. Perbedaan tujuan yang mendasar antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu sumber ketidakharmonisan hubungan industrial. Di satu sisi, pengusaha mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya produksi serendah-rendahnya, sementara pekerja bertujuan untuk mendapatkan penghasilan sebesar-besarnya dengan tenaga atau produktivitas serendah-rendahnya. Ketidakharmonisan hubungan industrial juga dipicu dengan adanya ketidaksetaraan hubungan pekerja dengan pengusaha. Ketidaksetaraan hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadikan hubungan tersebut sebagai hubungan yang cenderung eksploitatif dan bersifat sepihak.⁵ Ketidakharmonisan tersebut tidak jarang berubah menjadi perselisihan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak hanya melalui mekanisme damai, yakni dengan musyawarah mufakat di perundingan bipartit, namun Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menawarkan mekanisme penyelesaian perselisihan

melalui mogok kerja. Apabila terjadi perselisihan, terbuka kemungkinan dilakukannya mogok kerja dengan syarat-syarat tertentu oleh pekerja untuk menekan pengusaha agar memenuhi tuntutan pekerja. Mogok kerja diatur sedemikian rupa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk menekan pengusaha dan menaikkan posisi tawar pekerja dalam perselisihan hubungan industrial.

Kehadiran mogok kerja dalam hubungan industrial menunjukkan bahwa sistem hubungan industrial Pancasila saat ini mengakomodasi konsep konflik. Padahal, hubungan industrial Pancasila menghendaki adanya hubungan yang harmonis dan musyawarah mufakat sebagai salah satu pilar utamanya. Hal ini menjadi menarik karena konflik dan keharmonisan merupakan dua hal yang berbeda. Bahkan, konflik dan keharmonisan seringkali dikategorikan sebagai dua hal yang saling bertentangan antara satu dengan yang lain. Saat ini, hubungan industrial Pancasila justru mengakomodasi keduanya ke dalam satu sistem yang sama.

B. Pembahasan

Hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*, yang merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).⁶ Secara umum, hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi

⁵ Ari Hernawan (a), 2013, *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 1.

⁶ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 56.

barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah.⁷ Peraturan payung di bidang ketenagakerjaan, yakni UU Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 angka 16, mendefinisikan hubungan industrial sebagai:

“suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Penambahan nilai-nilai Pancasila dalam definisi normatif hubungan industrial di Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dikarenakan sistem hubungan industrial di Indonesia menganut sistem hubungan industrial Pancasila. Hubungan industrial di Indonesia mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain, yaitu mempunyai ciri-ciri⁸:

1. mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara;

2. menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat;
3. melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Hubungan industrial Pancasila merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD NRI 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁹ Hubungan industrial Pancasila ini lahir dari seminar nasional “Hubungan Perburuhan Pancasila sebagai Usaha Menuju Ketenangan Kerja dan Stabilitas Sosial-Ekonomi untuk Pembangunan Nasional” di Jakarta pada tanggal 4-7 Desember 1974 yang dihadiri oleh wakil-wakil pemerintah, buruh, pengusaha dan para cendekiawan.¹⁰ Seminar tersebut merumuskan dasar-dasar konsep hubungan industrial Pancasila. Indonesia memilih untuk merumuskan sendiri konsep hubungan industrial yang berlaku di Nusantara, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang tumbuh dan sesuai dengan keadaan masyarakat Indonesia sendiri. Hubungan industrial Pancasila

⁷ Sentanoe Kertonegoro, 1999, *Hubungan Industrial: Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, hlm. 2.

⁸ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 50.

⁹ D. Koeshartanto, et al, 2005, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 2.

¹⁰ Asikin, et all, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 235.

tidak dituangkan secara eksplisit pada undang-undang, namun ditetapkan sebagai falsafah yang harus menjiwai semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹¹

Hubungan industrial Pancasila menghendaki adanya konsep kemitraan dan kerja sama yang baik dari unsur tripartit, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam proses produksi. Asas-Asas kekeluargaan dan gotong royong, serta pengutamaan musyawarah mufakat sangatlah ditekankan dalam pelaksanaan hubungan industrial Pancasila. Hubungan industrial Pancasila juga menghendaki adanya suasana yang harmonis dalam proses produksi antara pengusaha dengan pekerja. Selain itu, diperlukan pula sikap mental yang terbangun antara pekerja dan pengusaha, yakni keduanya harus bersikap sebagai teman seperjuangan yang saling menghormati dan saling mengerti kedudukan serta peranannya dan sama-sama memahami hak dan kewajibannya di dalam keseluruhan proses produksi.¹² Hubungan antara pengusaha dan pekerja harus dilaksanakan secara seimbang mungkin, seharmonis mungkin dan sedemokratis mungkin.

Seiring dengan perkembangan zaman dan waktu, konsep hubungan industrial Pancasila juga mengalami perkembangan. Saat ini, konsep hubungan industrial Pancasila yang

menganut sistem keadaan yang damai dan harmonis, mengalami pergeseran. Pergeseran tersebut saat ini mengarah kepada mulai diakomodasinya konsep konflik ke dalam sistem hubungan industrial Pancasila di Indonesia. Diakomodasinya konsep konflik ini terlihat dalam hadirnya mogok kerja sebagai salah satu upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kata “konflik” sebagai “percekocokan, perselisihan, pertentangan”.¹³ Konsep konflik tidak hanya mengacu pada pertentangan atau benturan fisik, tapi juga menyangkut kata-kata, pendapat gagasan dan sebagainya.¹⁴ Perbedaan pendapat, debat dan sebagainya dapat dimaknai pula sebagai konflik. Konflik juga mengandung pengertian “benturan”, seperti perbedaan pendapat, persaingan dan pertentangan antara individu dengan individu, kelompok dan kelompok, dan antara individu atau kelompok dengan pemerintah.¹⁵

Hubungan industrial, terutama hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan yang rawan konflik. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan industrial tidak selamanya harmonis.

¹¹ Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 154.

¹² Kartasapoetra, et al, 1987, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, hlm. 63.

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 455.

¹⁴ Felix Jebarus, “Konstetasi Makna Kebebasan Informasi (Kajian Konflik Komunikasi Dalam Proses Penyusunan dan Pembahasan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik)”, *Exposure*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2012, hlm. 272.

¹⁵ *Ibid.*

Perbedaan tujuan yang mendasar antara pekerja dan pengusaha merupakan salah satu sumber ketidakharmonisan hubungan industrial. Di satu sisi, pengusaha mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya produksi serendah-rendahnya, sementara pekerja bertujuan untuk mendapatkan penghasilan sebesar-besarnya dengan tenaga atau produktivitas serendah-rendahnya. Ketidakharmonisan hubungan industrial juga dipicu dengan adanya ketidaksetaraan hubungan pekerja dengan pengusaha. Ketidaksetaraan hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadikan hubungan tersebut sebagai hubungan yang cenderung eksploitatif dan bersifat sepihak.¹⁶ Ketidakharmonisan tersebut tidak jarang berubah menjadi perselisihan.

Hubungan industrial Pancasila yang telah berkembang saat ini, mengakomodasi adanya konsep konflik dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Konflik dijadikan bagian dari satu kesatuan sistem hubungan industrial Pancasila yang secara normatif dituangkan dalam peraturan payung hukum ketenagakerjaan, yakni UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Contoh nyata dari penerapan konsep konflik dalam hubungan industrial Pancasila adalah adanya aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengakomodasi mengenai mekanisme mogok kerja. Pekerja diberikan hak berupa mogok kerja sebagai suatu senjata dalam rangka

menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Tujuan awal dari pengaturan mogok kerja ini semula untuk dijadikan senjata bagi pekerja agar dapat terpenuhi tuntutananya dalam perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan mogok kerja sebagai “tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”. Pekerja diberikan senjata berupa hak mogok kerja untuk mengusahakan hak-haknya apabila terjadi perselisihan. Pemogokan digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang timbul karena adanya tuntutan-tuntutan dari pekerja. Pemogokan merupakan tindakan yang dilakukan oleh para pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan untuk menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan.¹⁷

Mogok kerja dimaksudkan agar pekerja dapat mempunyai suatu mekanisme untuk menekan pengusaha demi terpenuhinya suatu tuntutan tertentu dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini menjadi sangat penting bagi pekerja, yang secara umum posisinya hampir selalu subordinat dari pengusaha, karena mogok kerja dipandang sebagai suatu cara yang ampuh untuk mencoba menyeimbangkan posisi tawar dalam perselisihan hubungan industrial. Melalui mogok kerja tersebut diharapkan pengusaha sebagai pihak lawan

¹⁶ Ari Hernawan (a), *Loc.cit.*

¹⁷ D Koeshartono, *et al*, *Op.cit.*, hlm. 107.

menjadi lebih terbuka pandangannya, bahwa dalam proses produksi pekerja mempunyai andil yang sama pentingnya. Bahwa sejatinya, suatu perusahaan tidak dapat berjalan proses produksinya tanpa adanya pekerja.

Mogok kerja mengandung konsep konflik, yang mekanismenya didasarkan atas tindakan berupa mengkonfrontasi pengusaha sebagai pihak lawan demi terpenuhinya tuntutan-tuntutan pekerja yang menjadi sumber perselisihan. Mogok kerja dilakukan dengan cara penghentian atau perlambatan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja secara sepihak, yang tujuannya untuk mengganggu proses produksi perusahaan secara sengaja. Terganggunya proses produksi perusahaan akan menyebabkan kerugian di pihak pengusaha, yang harapannya akan menekan pengusaha untuk mendengarkan dan memenuhi tuntutan pekerja. Tujuan utama dari dilakukannya mogok kerja agar pengusaha menjadi menyadari bahwa kehadiran pekerja dalam hubungan industrial adalah penting, sebab proses produksi perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kehadiran pekerja. Keberadaan mogok kerja dimaksudkan untuk menekan pengusaha secara konfrontatif.

Menjadi menarik, bahwa konsep awal dari hubungan industrial Pancasila yang semula menghendaki adanya hubungan industrial yang harmonis, justru dicampuradukkan dengan konsep konflik yang pada dasarnya sangat berbeda dengan situasi keharmonisan. Hubungan industrial mulanya menghendaki adanya konsep kemitraan

antara pekerja dengan pengusaha dengan tujuan terciptanya iklim kerja yang kondusif, karena hubungan industrial yang berjalan di antara pekerja dengan pengusaha memberikan rasa damai, tertib serta harmonis. Secara umum, situasi keharmonisan selalu diletakkan berseberangan dengan situasi konflik. Keharmonisan dipandang tidak dapat sejalan, bahkan berdampingan dengan situasi konflik. Sederhananya, harmonis adalah lawan dari konflik, dan konflik adalah lawan dari harmonis. Namun, sistem hubungan industrial Pancasila di Indonesia justru mengakomodasi konsep konflik sebagai bagian dari tercapainya situasi keharmonisan. Pengintegrasian aspek konflik dengan aspek keharmonisan tentunya akan membawa konsekuensi tersendiri pada situasi hubungan industrial tersebut.

Fenomena dalam hubungan industrial Pancasila yang berupa pengintegrasian konsep keharmonisan dan konsep konflik akan berdampak pada situasi sosial antara para pelaku hubungan industrial itu sendiri. Untuk menelaah fenomena dan situasi sosial yang unik seperti ini tentunya harus didasari oleh teori-teori yang dipelajari dalam ilmu sosiologi hukum. Sosiologi hukum merupakan ilmu yang tugasnya melakukan pengamatan dan pencatatan mengenai hal-hal yang terjadi dalam dunia empiris dan selanjutnya berusaha memberikan penjelasannya. Dalam usaha memahami obyek kajiannya, yaitu hubungan hukum di antara berbagai kelompok di dalam masyarakat, sosiologi hukum dapat menggunakan teori atau

perspektif atau paradigma yang ada dalam ilmu-ilmu sosial lainnya sebagai alat analisa bagi usaha untuk memahami obyeknya tersebut, antara lain, teori fungsionalisme struktural.¹⁸

Menurut teori fungsionalisme struktural, setiap elemen atau institusi dalam struktur masyarakat memberikan dukungan terhadap stabilitas.¹⁹ Aliran ini sangat mempercayai bahwa kehidupan sosial manusia penuh diwarnai oleh keharmonisan, ketertiban dan keseimbangan sosial. Teori fungsionalisme struktural ini mengemukakan bahwa hukum mempunyai peranan sebagai kontrol sosial, yakni menjaga keberlangsungan keharmonisan, ketertiban dan keseimbangan sosial. Emile Durkheim, sebagai penganut teori ini, menyatakan bahwa hukum akan berfungsi efektif memelihara ketertiban dan keharmonisan jika hukum tersebut mengandung karakter yang sesuai dengan solidaritas sosial dalam masyarakat.

Perjalanan kehidupan masyarakat selamanya tidak selalu diliputi keharmonisan. Adanya kontak-kontak sosial antara warga masyarakat menyebabkan adanya konflik yang timbul dalam situasi yang semula hanyalah keharmonisan tersebut. Menurut teori ini, konflik atau ketegangan dan kerusuhan, serta perilaku menyimpang lainnya tetap akan ada dalam kehidupan masyarakat yang harmonis sekalipun, namun konflik tersebut dipandang

hanya sebagai suatu perkembangan dari kehidupan sosial manusia. Konflik dalam masyarakat dianggap terjadi sebagai jalan dari perkembangan situasi sosial masyarakat itu sendiri. Konflik terjadi agar tercipta perubahan ke arah keharmonisan, ketertiban dan keseimbangan yang baru dan lebih baik daripada situasi harmonis yang ada sebelum konflik tersebut terjadi.

Teori fungsionalisme struktural mengemukakan bahwa hukum akan mengarahkan perubahan akibat ketegangan sosial atau konflik berjalan dengan tertib ke arah keharmonisan, ketertiban dan keseimbangan baru. Dengan demikian, konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari situasi keharmonisan yang terjadi di masyarakat. Hesoid, ilmuwan berkebangsaan Yunani yang hidup pada abad 8 SM, dalam puisinya yang berjudul *Theogony*, ia menulis “awal dari segalanya adalah *chaos*”, baru kemudian sesudah itu segalanya menjadi stabil.²⁰ Dengan demikian, orang Yunani percaya bahwa keteraturan muncul dari ketidakteraturan (*chaos*). Sehingga, keharmonisan muncul dari adanya suatu ketidakharmonisan atau situasi konflik.

Penerapan konsep konflik dalam hubungan industrial Pancasila yang harmonis erat kaitannya dengan teori fungsionalisme struktural tersebut. Hubungan industrial Pancasila yang pada dasarnya menempatkan keharmonisan pada situasi utamanya, lambat laun

¹⁸ Rianto Adi, 2012, *Sosiologi Hukum: Kajian Hukum secara Sosiologis*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, hlm. 83.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 93.

²⁰ Sudjito, “*Chaos Theory of Law: Penjelasan atas Keteraturan dan Ketidakteraturan dalam Hukum*”, *Mimbar Hukum*, Volume 18, Nomor 2, Juni 2006, hlm. 163.

mengakomodasi konsep konflik dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hubungan industrial. Pandangan yang mengatakan bahwa konsep keharmonisan tidak dapat disandingkan dengan konsep konflik ditepis oleh adanya teori fungsionalisme struktural tersebut. Sebaliknya, dari perspektif teori fungsionalisme struktural tersebut, konflik merupakan bagian dari situasi sosial masyarakat yang harmonis, yang dapat membawa perkembangan dan perubahan masyarakat menuju situasi yang lebih baik dan lebih harmonis dari situasi sebelum konflik terjadi.

Konflik dalam hubungan industrial Pancasila juga dipandang sebagai bagian dari perkembangan situasi hubungan industrial itu sendiri. Dengan adanya konflik, situasi hubungan industrial Pancasila dibawa menjadi lebih baik, menuju keharmonisan antara aktor-aktor hubungan industrial yang lebih baik dari sebelum terjadinya konflik tersebut. Konflik tidak dipahami sebagai sesuatu yang “patologis” akan tetapi sebagai sebuah media untuk mengangkat nilai-nilai kultural serta untuk menyerang pelanggaran terhadap norma-norma legal dan hak asasi manusia.²¹ Maka, fungsi konflik dalam hubungan industrial Pancasila tidak lagi diartikan negatif, namun sebaliknya, menjadi positif untuk mengembalikan tatanan ataupun situasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

²¹ Ari Hernawan (b), Keberadaan Hak Mogok Kerja dalam Konstelasi Politik Hukum Perburuhan Indonesia, *Pidato* Pengukuhan Jabatan Guru Besar pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 22 September 2015, hlm. 11.

Pengertian konflik yang secara harafiah diartikan sebagai suatu bentuk perselisihan justru tidak terlihat pada konsep konflik dalam hubungan industrial Pancasila. Konflik ditransformasikan menjadi satu sistem yang tidak terpisahkan dalam hubungan Industrial Pancasila. Konflik tidak lagi hanya dimaknai menjadi suatu bentuk perselisihan semata, namun bertujuan sebaliknya, yakni membawa kembali situasi harmoni. Konsep konflik dalam hubungan industrial Pancasila merupakan suatu sarana yang membantu menjembatani proses pengembalian situasi yang kacau menjadi situasi yang harmonis kembali. Artinya, konsep konflik dalam hubungan industrial justru bertujuan sebaliknya dari makna harafiahnya. Tidak lagi dimaknai sebagai perselisihan atau suatu keadaan yang kacau lagi, namun menjadikan situasi menjadi harmoni dan teratur kembali.

Hal ini terlihat dari perwujudan pengaturan mogok kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 137, mogok kerja diberikan sebagai suatu hak dasar pekerja dan serikat pekerja sebagai akibat dari gagalnya perundingan dengan pengusaha. Gagalnya perundingan tersebut, dalam penjelasan Pasal 137 harus dimaknai sebagai keadaan tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terjadi karena dua hal, yakni:

1. karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan; atau

2. karena perundingan mengalami jalan buntu.

Merujuk pada pengaturan mogok kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, terlihat bahwa konsep konflik yang terakomodasi dalam bentuk mogok kerja sebenarnya hanya dapat dilaksanakan dengan adanya suatu kondisi-kondisi tertentu. Suatu hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha pada mulanya harmonis, namun lambat laun karena hubungan industrial merupakan suatu hubungan sosial, menjadi berubah. Akibat adanya pergesekan-pergesekan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha tersebut yang pada mulanya harmonis, menjadi timbul perselisihan. Perselisihan tersebut oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinamakan sebagai suatu perselisihan hubungan industrial.

Timbulnya perselisihan hubungan industrial tersebut menjadikan situasi harmonis antara pekerja dan pengusaha menjadi terganggu. Secara normatif, dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka harus diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme perundingan bipartit. Perundingan tersebut merupakan pengejawantahan konsep musyawarah mufakat dalam hubungan industrial Pancasila. Menurut ketentuan Pasal 137 di atas, pekerja tidak diperkenankan untuk serta merta melaksanakan mogok kerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus

melalui tahapan perundingan terlebih dahulu.

Tak dapat dipungkiri bahwa perundingan tidak selamanya selalu berjalan mulus. Kemungkinan perundingan berakhir gagal dapat saja terjadi. Gagalnya perundingan dapat terjadi karena suatu keadaan perundingan yang berakhir *deadlock*, di mana pekerja dan pengusaha telah mencoba melakukan perundingan namun tidak tercapai kesepakatan akhir. Hal ini dipicu dengan posisi pekerja yang subordinat dibanding pengusaha menjadikan *bargaining power* pekerja lebih lemah daripada pengusaha. Pengusaha yang mengetahui posisi tawarnya lebih kuat, cenderung mempertahankan pendapatnya tanpa mempertimbangkan perspektif pekerja.

Gagalnya perundingan juga dapat dimaknai sebagai suatu keadaan di mana pengusaha menolak untuk berunding dengan pekerja ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Keadaan ini menunjukkan bahwa ketika terjadi perselisihan hubungan industrial, pekerja telah berinisiatif untuk mengajak pengusaha berunding demi menyelesaikan perselisihan tersebut. Ajakan pekerja tersebut kemudian ditolak oleh pengusaha secara langsung ataupun pengusaha sengaja tidak hadir dalam perundingan tanpa keterangan yang jelas, yang kemudian dikualifikasikan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai keadaan perundingan yang gagal.

Upaya perundingan yang gagal membuat situasi perselisihan

hubungan industrial menjadi tidak jelas penyelesaiannya. Hal ini yang kemudian mendasari pembentuk undang-undang menghadirkan solusi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang menemui jalan buntu. Solusi tersebut adalah melalui mekanisme mogok kerja. Konsep konflik dalam mogok kerja ditawarkan sebagai suatu upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pekerja menggunakan mogok kerja untuk menekan pengusaha dengan jalan yang konfrontatif. Mogok kerja berupa tindakan menghentikan atau memperlambat pekerjaan yang akan mengganggu jalannya proses produksi perusahaan. Harapannya, dengan adanya proses produksi yang terganggu, pengusaha menyadari bahwa peran pekerja dalam proses produksi sangatlah penting.

Upaya penekanan secara konfrontatif yang dilakukan pekerja tujuannya adalah untuk membawa kembali pengusaha ke meja perundingan demi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial supaya tidak berlarut-larut. Kesadaran penuh dari pengusaha akan peran pekerja dalam proses produksi diharapkan akan membuat pengusaha untuk mendengarkan dan mempertimbangkan tuntutan-tuntutan pekerja. Akibatnya, timbul kemauan dari pengusaha untuk kembali duduk di meja perundingan. Terlihat bahwa konsep konflik yang diwujudkan melalui mekanisme mogok kerja tidak bermakna bahwa suatu perselisihan diselesaikan melalui cara pertentangan atau perselisihan pula.

Sebaliknya, konflik yang diciptakan justru bertujuan akhir untuk mengembalikan keharmonisan yang ada sebelum terjadinya perselisihan hubungan industrial. Mogok kerja dihadirkan sebagai upaya terakhir untuk menekan pengusaha kembali ke meja perundingan demi tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam perspektif pekerja, tidak terdapat kontradiksi antara harmoni dan konflik karena konflik merepresentasikan suatu cara untuk membentuk atau menuju kembali harmoni sosial.²² Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut saat ini sudah dimaknai sebagai upaya untuk mengembalikan keharmonisan yang terganggu karena ada hak dan kepentingan pekerja yang terabaikan. Dalam perspektif pekerja, mogok atau konflik dengan keharmonisan bukan suatu hal yang harus dipertentangkan, karena mogok hanya alat untuk memperbaiki keseimbangan yang terganggu, bukan tujuan akhir.²³

Pada interaksi atau kontak sosial, termasuk di dalam hubungan industrial itu sendiri, tidak dapat terhindarkan dari terjadinya konflik. Konflik yang terjadi tersebut dapat mengganggu gangguan keseimbangan dan keharmonisan, sehingga harus dikembalikan ke situasi semula. Oleh karena itu, keseimbangan tatanan masyarakat yang terganggu tersebut haruslah dipulihkan ke keadaan semula, atau sesuai dengan asas *restitutio*

²² *Ibid.*

²³ Ari Hernawan (a), *Op.cit.*, hlm. 171.

in integrum.²⁴ Untuk memulihkan keadaan menjadi harmonis kembali, dibutuhkan hukum, sehingga hukum merupakan sarana yang membantu konflik untuk mengembalikan tatanan keharmonisan.

Pada konteks hubungan industrial Pancasila, kehadiran aturan mogok kerja merupakan sarana untuk mengembalikan tatanan keharmonisan yang terpengaruh oleh konflik. Hal ini pada dasarnya merupakan tujuan dari hukum itu sendiri, yakni untuk mengembalikan kaidah pada situasi semula (pemulihan keadaan), sebelum terjadi kegoncangan sebagai akibat dari dilanggarnya suatu kaidah hukum.²⁵ Kaidah ini disebut dengan kaidah restitutif. Kaidah restitutif adalah kaidah yang tidak mendatangkan penderitaan pada mereka yang melanggar tujuan utama kaidah ini yakni untuk mengembalikan kaidah pada situasi semula sebelum terjadinya kegoncangan.²⁶ Selain itu, tugas hukum adalah dituntut dinamis, dan kreatif, mendamaikan segala yang tidak dapat didamaikan, mempersatukan hal-hal yang berlawanan.²⁷ Penelitian-penelitian sosiologis juga telah menghasilkan data untuk membuktikan bahwa ketertiban dan ketenteraman pada hakikatnya merupakan suatu refleksi dari nilai-nilai sosial dan pertentangan kepentingan atau konflik dalam suatu sistem sosial.²⁸

Perspektif teori fungsionalisme struktural sejalan dengan perspektif *chaos theory of law*. *Chaos*, yang merupakan sebuah kata yang berasal dari bahasa Inggris, mempunyai arti sebagai “keadaan kacau balau”.²⁹ Sebagaimana namanya, *chaos theory of law* ini menjelaskan fenomena-fenomena sosial yang berkaitan dengan persoalan integrasi situasi harmonis dan situasi konflik. Menurut teori ini, ternyata ketertiban itu bukan merupakan satu-satunya realitas hukum, melainkan masih ada realitas lain yaitu kekacauan dalam hukum.³⁰ Hubungan sosial semestinya dipersepsikan secara berbeda, karena apa yang di permukaan nampak tertib, teratur, jelas dan pasti, sebenarnya justru terdapat sisi yang penuh ketidakpastian dan ketidakteraturan.

Alam semesta tidak seluruhnya teratur dan terprediksi, tetapi di dalamnya terdapat ketidakteraturan, *chaos*, tingkah laku yang kompleks, irregular, *random*, bergerak secara acak, non linier, kegelisahan, turbulensi, fluktuatif, dinamis, ketidakpuasan, dan lain-lain.³¹ Tetapi, situasi *chaos* tersebut tetap berada dalam batas-batas tertentu dan akan kembali pada harmoninya, atau situasi normal. Baik dalam alam semesta maupun dalam kehidupan masyarakat memang terjadi ketidakteraturan atau *chaos*, akan tetapi itu hanyalah bagian

²⁴ Sudikno Mertokusumo, 2008, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 3.

²⁵ Soerjono Soekanto, *Op.cit.*, hlm. 48.

²⁶ Saifullah, 2013, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 48.

²⁷ *Ibid*, hlm. 53.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Op.cit.*, hlm. 264.

²⁹ Peter Salim, 1990, *The Contemporary English-Indonesia Dictionary*, Modern English Press, Jakarta, hlm. 314.

³⁰ Sudjito, *Op.cit.*, hlm. 173.

³¹ Amir Syarifudin dan Indah Febriani, “Sistem Hukum dan Teori Hukum *Chaos*”, *Hasanuddin Law Review*, Volume 1, Issue 2, Agustus 2015, hlm. 299.

dari kehidupan dan keadaan itu tetap akan kembali pada keteraturan.³² Dengan demikian, menurut *chaos theory of law*, ketidakteraturan merupakan esensi dari keteraturan. Keduanya tidak dapat dipisahkan. Ketertiban dan kekacauan dalam hukum bukanlah dua hal yang berseberangan, bukan pula sesuatu yang dikotomi hitam putih, melainkan sebagai realitas yang saling berhubungan, saling mengisi, dan berkelindang dalam suatu proses perubahan secara terus menerus, tanpa henti.³³

Korelasinya, konflik tidak lagi hanya dapat dipandang sebagai sesuatu yang bertentangan dengan keharmonisan dalam konsep hubungan industrial Pancasila. Konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keharmonisan dalam konsep hubungan industrial Pancasila yang membantu melahirkan perkembangan situasi keharmonisan yang baru dan lebih baik daripada sebelum terjadinya konflik tersebut. Konflik dipandang sebagai sarana, yang mana melalui hukum ketenagakerjaan yang berlaku, sebagai agen penyeimbang tatanan hubungan industrial yang mengalami kegoncangan untuk kembali ke keadaan harmonis seperti semula. Fungsi konflik dalam hubungan industrial Pancasila tidak lagi diartikan negatif, namun sebaliknya, menjadi positif untuk mengembalikan tatanan ataupun situasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, serta untuk mengembalikan hak dan kepentingan

aktor-aktor hubungan industrial yang terabaikan dalam perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, tidak terdapat kontradiksi antara harmonis dan konflik karena konflik merepresentasikan suatu cara untuk membentuk atau menuju kembali harmonis sosial dalam hubungan industrial Pancasila.

Merujuk pada pembahasan di atas, maka keberadaan mogok kerja yang mengandung konsep konflik sejatinya tidak bertentangan dengan konsep keharmonisan dalam hubungan industrial Pancasila. Mogok kerja dihadirkan sedemikian rupa sebagai salah satu upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dimaksudkan untuk merusak tatanan keharmonisan sebagaimana dicita-citakan oleh hubungan industrial Pancasila. Hak mogok kerja diberikan kepada pekerja digunakan untuk membantu menyeimbangkan posisi tawar pekerja saat terjadi gagalnya upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Konfrontasi dalam mogok kerja tersebut digunakan semata-mata untuk menyadarkan pengusaha bahwa pekerja mempunyai peran yang sangat penting dalam proses produksi perusahaan, sehingga pengusaha dapat mempertimbangkan dan memenuhi tuntutan pekerja. Pengusaha ditekan untuk kembali ke meja perundingan bersama dengan pekerja dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang ada. Dengan demikian, keberadaan mogok kerja sejatinya merupakan sarana untuk mengembalikan

³² *Ibid*, hlm. 300.

³³ Sudjito, *Loc.cit.*

keharmonisan di saat terjadi konflik dan perselisihan dalam hubungan industrial.

C. Penutup

Hubungan industrial Pancasila menghendaki adanya suasana yang harmonis dalam proses produksi antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan industrial Pancasila yang telah berkembang saat ini, mengakomodasi adanya konsep konflik dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Konflik dijadikan bagian dari satu kesatuan sistem hubungan industrial Pancasila. Padahal secara umum, situasi keharmonisan selalu diletakkan berseberangan dengan situasi konflik. Namun, sebenarnya konflik dalam masyarakat dianggap terjadi sebagai jalan dari perkembangan situasi sosial masyarakat itu sendiri. Konflik terjadi agar tercipta perubahan ke arah keharmonisan, ketertiban dan keseimbangan yang baru dan lebih baik daripada situasi harmonis yang ada sebelum konflik tersebut terjadi.

Korelasinya, konflik tidak lagi hanya dapat dipandang sebagai sesuatu yang bertentangan dengan keharmonisan dalam konsep hubungan industrial Pancasila. Konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keharmonisan dalam konsep hubungan industrial Pancasila yang membantu melahirkan perkembangan situasi keharmonisan yang baru dan lebih baik daripada sebelum terjadinya konflik tersebut. Konflik dipandang sebagai sarana, yang mana melalui hukum ketenagakerjaan yang berlaku, sebagai agen penyeimbang tatanan hubungan industrial yang

mengalami kegoncangan untuk kembali ke keadaan harmonis seperti semula. Fungsi konflik dalam hubungan industrial Pancasila tidak lagi diartikan negatif, namun sebaliknya, menjadi positif untuk mengembalikan tatanan ataupun situasi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, serta untuk mengembalikan hak dan kepentingan aktor-aktor hubungan industrial yang terabaikan dalam perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, tidak terdapat kontradiksi antara harmonis dan konflik karena konflik merepresentasikan suatu cara untuk membentuk atau menuju kembali harmonis sosial dalam hubungan industrial Pancasila.

Keberadaan mogok kerja yang mengandung konsep konflik sejatinya tidak bertentangan dengan konsep keharmonisan dalam hubungan industrial Pancasila. Mogok kerja dihadirkan sedemikian rupa sebagai salah satu upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dimaksudkan untuk merusak tatanan keharmonisan sebagaimana dicita-citakan oleh hubungan industrial Pancasila. Hak mogok kerja diberikan kepada pekerja digunakan untuk membantu menyeimbangkan posisi tawar pekerja saat terjadi perselisihan hubungan industrial. Konfrontasi dalam mogok kerja tersebut digunakan semata-mata untuk menyadarkan pengusaha bahwa pekerja mempunyai peran yang sangat penting dalam proses produksi perusahaan, sehingga pengusaha dapat mempertimbangkan dan memenuhi

tuntutan pekerja. Dengan demikian, keberadaan mogok kerja sejatinya merupakan sarana untuk mengembalikan keharmonisan di saat terjadi konflik dan perselisihan dalam hubungan industrial.

Hubungan industrial Pancasila yang menghendaki adanya situasi harmonis dalam hubungan industrial, telah mengakomodasi mekanisme perselisihan hubungan industrial dengan konsep konflik dengan tujuan agar tuntutan pihak yang bersangkutan dapat lebih mudah didengar dan dipenuhi oleh pihak lawan. Meski tersedianya konsep konflik dalam hubungan industrial, tidak menjadikan bahwa semua perselisihan hubungan industrial haruslah diselesaikan dengan mekanisme tersebut. Hal ini terbukti dari hadirnya mogok kerja sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai upaya penyelesaian terakhir, bukan upaya utama. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berpegang pada penyelesaian secara damai dan kekeluargaan, sebagaimana hubungan industrial Indonesia yang mengadopsi nilai-nilai kekeluargaan dan gotong royong dari Pancasila.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan lebih menuju ke mekanisme bipartit, yakni perundingan internal secara damai antara pihak-pihak yang berselisih secara langsung tanpa campur tangan pihak ketiga. Cara-cara menyelesaikan perselisihan secara damai dikembalikan pada anggapan dan cita-cita Indonesia tentang masyarakat. Masyarakat yang ideal adalah masyarakat yang damai dan susunannya harmonis,

sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap diutamakan berpegang pada cara-cara damai untuk mempertahankan keharmonisan sebagaimana yang dicita-citakan konsep hubungan industrial Pancasila.

Daftar Pustaka

Buku

- Adi, Rianto, 2012, *Sosiologi Hukum: Kajian Hukum secara Sosiologis*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.
- Asikin, et al, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2016, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Hernawan, Ari, 2013, *Ketidakadilan dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia*, Udayana University Press, Denpasar.
- Johnson, Craig, 2013, *Pembangunan Tanpa Teori: Kuasa Pengetahuan dan Perubahan Sosial*, Resist Book, Yogyakarta.
- Kartasapoetra, et al, 1987, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1999, *Hubungan Industrial: Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor*

- 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Koeshartanto, D, *et al*, 2005, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Manulang, Sendjun H, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 2008, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta.
- Saifullah, 2013, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung.
- Salim, Peter, 1990, *The Contemporary English-Indonesia Dictionary*, Modern English Press, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2012, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal

- Syarifudin, Amir dan Indah Febriani, "Sistem Hukum dan Teori Hukum Chaos", *Hasanuddin Law Review*, Volume 1, Issue 2, Agustus 2015.
- Jebarus, Felix, "Konstetasi Makna Kebebasan Informasi (Kajian Konflik Komunikasi Dalam Proses Penyusunan dan Pembahasan Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik)", *Exposure*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2012.

- Sudjito, "*Chaos Theory of Law: Penjelasan atas Keteraturan dan Ketidakteraturan dalam Hukum*", *Mimbar Hukum*, Volume 18, Nomor 2, Juni 2006.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Pidato

- Hernawan, Ari, "Keberadaan Hak Mogok Kerja dalam Konstelasi Politik Hukum Perburuhan Indonesia", *Pidato*, Pengukuhan Jabatan Guru Besar pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 22 September 2015.