

Dampak Mogok Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Riny Mariany^{1*}, Alden Nelson², Ellen Wu³, Catherine Kho⁴, Lia Willson⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Internasional Batam

* E-mail Korespondensi: 2241139.riny@uib.edu

Information Article

History Article

Submission: 17-07-2025

Revision: 21-09-2025

Published: 22-09-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1074

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak mogok kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau kuantitatif melalui pendekatan studi kepustakaan, dengan mengumpulkan informasi dari berbagai artikel ilmiah, jurnal, dan sumber relevan lainnya yang diperoleh secara daring. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak terjadinya mogok kerja, pengaruh mogok kerja terhadap kinerja organisasi, langkah-langkah penyelesaian mogok kerja, serta efektivitas penyelesaian konflik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa mogok kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi secara signifikan, mengganggu hubungan kerja, serta menurunkan efisiensi dan stabilitas operasional. Diperlukan strategi penyelesaian yang tepat agar mogok kerja tidak berkepanjangan dan tidak memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Mogok Kerja, Industri Tekstil dan Garmen

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of labor strikes on organizational performance. This study uses qualitative and quantitative methods through a literature study approach, collecting information from various scientific articles, journals, and other relevant online sources. The main focus of this study is to analyze the impact of labor strikes, their influence on organizational performance, steps taken to resolve labor strikes, and the effectiveness of conflict resolution undertaken by company management. The results of the study indicate that labor strikes can cause a significant decline in organizational performance, disrupt labor relations, and reduce operational efficiency and stability. Appropriate resolution strategies are needed to prevent labor strikes from prolonging and having a greater impact on organizational performance.

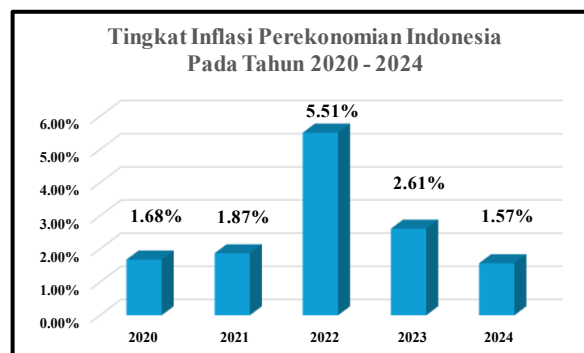
Keyword: Organizational Performance, Labor Strike, Textile and Garment Industry

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan signifikan akibat mogok kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor eksternal seperti ketidakstabilan ekonomi, perubahan kebijakan pemerintah, dan fluktuasi harga bahan baku, maupun faktor internal seperti ketidakpuasan terhadap sistem penggajian, kondisi kerja yang kurang layak, dan minimnya komunikasi antara manajemen dan karyawan (Ayub *et al.*, 2021). Menurut Abas *et al.* (2022), mogok kerja merupakan salah satu hak fundamental bagi pekerja yang dapat dilakukan secara legal, tertib, dan damai sebagai respons terhadap kegagalan perundingan antara pihak manajemen dan pekerja. Aksi ini juga menjadi bentuk protes terhadap kondisi kerja atau kebijakan tertentu yang dianggap merugikan pekerja dan umumnya dilakukan setelah upaya negosiasi tidak membuahkan hasil yang memuaskan bagi kedua belah pihak.

Meskipun memiliki dampak yang signifikan, perekonomian nasional juga menghadapi sejumlah tantangan serius akibat mogok kerja seperti meningkatnya ketidakstabilan politik dan ekonomi akibat tingginya frekuensi pemogokan, terhambatnya investasi karena ketidakpastian iklim usaha, serta terganggunya kegiatan ekspor yang berdampak pada penurunan pendapatan negara (Ramadhani, 2023). Selain itu, kondisi ini juga dapat memicu inflasi dan penurunan daya saing produk nasional di pasar internasional.



Gambar 1. Tingkat Inflasi Perekonomian Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

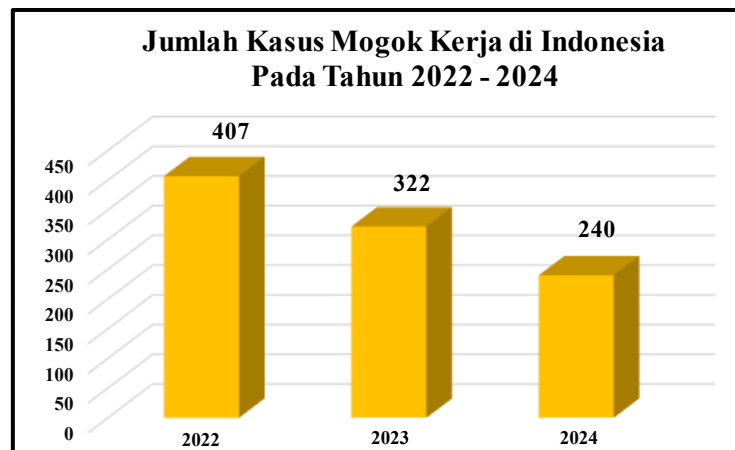
Menurut data badan pusat statistik (BPS), tingginya tingkat mogok kerja di Indonesia menyebabkan inflasi pada perekonomian indonesia sebesar 1,68% pada 2020, 1,87% pada 2021, 5,51% pada 2022, 2,61% pada 2023, dan 1,57% pada 2024 karena berkurangnya daya

beli masyarakat, meningkatnya biaya produksi, dan terhambatnya sejumlah aktivitas produksi yang mendorong kenaikan harga barang dan jasa (Widianto, 2025).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penyelesaian mogok kerja dapat dilakukan secara bipartit dengan mengedepankan perundingan antara pihak manajemen perusahaan dan serikat pekerja. Dalam konteks ini, perundingan bipartit harus dilakukan secara musyawarah mufakat guna mencapai kesepakatan bersama. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) Pasal 3, perundingan bipartit wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak dimulainya proses perundingan. Jika dalam jangka waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal dan dapat dilanjutkan ke tahap tripartite (Utami *et al.*, 2024). Pada tahap tripartite, penyelesaian mogok kerja dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Jika melalui proses tripartite pun kesepakatan tidak tercapai, maka pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Mantili, 2021).

Meskipun demikian, sektor manufaktur terutama di bidang tekstil dan garmen juga seringkali menghadapi sejumlah tantangan serius akibat mogok kerja seperti penundaan produksi, penurunan produktivitas, dan peningkatan biaya operasional yang disebabkan oleh gangguan rantai pasok (Hanafi & Hikmawati, 2021). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, sepanjang tahun 2022 terdapat 407 kasus mogok kerja di Indonesia dengan 153.039 orang tenaga kerja yang terlibat dan 1.224.312 jam kerja yang hilang akibat mogok kerja tersebut. Pada tahun berikutnya yaitu 2023, tercatat terdapat 322 aksi mogok kerja dengan 74.917 orang tenaga kerja yang terlibat dan menyebabkan 599.336 jam kerja hilang. Sementara itu, sepanjang bulan Januari hingga November tahun 2024 terdapat 240 kasus mogok kerja di Indonesia dengan 50.417 orang tenaga kerja yang terlibat dan 403.336 jam kerja yang hilang akibat mogok kerja tersebut (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa tantangan tersebut tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial tetapi juga berpotensi menurunkan reputasi perusahaan di mata konsumen dan mitra bisnis. Selain itu, konflik yang berkepanjangan antara pekerja dan manajemen dapat memicu peningkatan ketidakpuasan karyawan dan mengganggu hubungan industrial di perusahaan. Jika tidak segera diselesaikan, kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya angka turnover karyawan, serta terciptanya suasana kerja yang tidak kondusif yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan

organisasi secara keseluruhan (Asogwa & Nosike, 2024).



Gambar 2. Jumlah Kasus Mogok Kerja di Indonesia

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2024)

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan adanya analisis dampak mogok kerja terhadap kinerja organisasi yang baik agar perusahaan dapat mengidentifikasi penyebab utama mogok kerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya mogok kerja, memahami dampak yang terjadi setelah terjadinya mogok kerja, memahami pengaruh mogok kerja terhadap kinerja organisasi, dan mengembangkan strategi penyelesaian maupun penanganan mogok kerja, serta mengukur efektivitas penyelesaian konflik terhadap hubungan industrial pada industri tekstil dan garmen.

Adapun tujuan dari kegiatan analisis dampak mogok kerja terhadap kinerja organisasi ini adalah untuk membantu perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu aksi mogok kerja, mengevaluasi dampak mogok kerja terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, mengukur pengaruh mogok kerja terhadap produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan, merumuskan strategi penyelesaian konflik yang efektif, serta mengembangkan rencana penanganan mogok kerja yang berfokus pada peningkatan hubungan industrial yang harmonis (Nasution, 2020). Selain itu, manfaat dari kegiatan analisis dampak mogok kerja terhadap kinerja organisasi ini adalah untuk membantu perusahaan dalam memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan, meningkatkan efektivitas strategi penyelesaian konflik, dan meminimalkan risiko terjadinya mogok kerja di masa depan (Pratiwi *et al.*, 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai faktor penyebab terjadinya mogok kerja serta dampaknya terhadap kinerja organisasi, khususnya pada industri tekstil dan garmen di Kota Batam. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dengan mengkaji berbagai sumber informasi yang relevan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, serta sumber daring yang dapat dipercaya. Peneliti juga menggunakan referensi dari berita ekonomi dan ketenagakerjaan yang mendokumentasikan kejadian mogok kerja, khususnya yang terjadi di industri tekstil dan garmen. Referensi yang dikumpulkan akan dianalisis dan hasil analisis ini kemudian menjadi dasar dalam merumuskan simpulan dan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk memperbaiki hubungan industrial dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

HASIL

Faktor Faktor Terjadinya Mogok Kerja

Mogok kerja merupakan bentuk tindakan bersama dari para pekerja sebagai respons terhadap ketidakadilan atau ketimpangan yang mereka alami dalam lingkungan kerja. Fenomena ini umumnya muncul akibat penumpukan berbagai persoalan, baik dari sisi internal karyawan maupun faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan. Salah satu penyebab utama adalah ketidakpuasan kerja. Jemadi dan Hidayati (2020) mengemukakan bahwa ketidakpuasan terhadap aspek finansial, psikologis, fisik, dan sosial menjadi faktor yang berpengaruh signifikan terhadap munculnya aksi mogok. Ketika pekerja merasa bahwa hak-haknya tidak dipenuhi atau tidak ada kejelasan dari manajemen, maka saluran aksi seperti mogok kerja menjadi alternatif.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang memperburuk situasi. Rahmah dan Wardiani (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya kepuasan kerja selama pandemi *Covid-19* secara signifikan menurunkan kinerja dan meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih rentan terhadap konflik dan tindakan protes seperti mogok kerja. Selain itu, Mualim dan Adeko (2020) menyebutkan bahwa faktor psikososial, seperti kurangnya dukungan sosial, hubungan interpersonal yang buruk, serta tekanan sosial di tempat kerja, berperan dalam peningkatan stres yang berdampak pada potensi konflik organisasi.

Faktor kelelahan kerja juga memiliki pengaruh signifikan. Pabumbun *et al.* (2022) menemukan bahwa kelelahan akibat beban kerja berat, posisi kerja yang tidak nyaman, dan jam kerja panjang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan peningkatan risiko konflik. Penelitian lain oleh Lagu *et al.* (2024) menambahkan bahwa faktor internal seperti kualitas tidur dan sikap kerja, serta faktor eksternal seperti suhu dan kelembaban ruang kerja, dapat memengaruhi kelelahan fisik dan mental pekerja. Ayub *et al.* (2021) menegaskan bahwa faktor struktural seperti kurangnya komunikasi antara pekerja dan pengusaha, ketidakadilan dalam pemberian upah, serta ketimpangan hubungan industrial menjadi penyebab utama terjadinya pemogokan kerja. Apabila kondisi-kondisi ini tidak segera ditangani oleh manajemen, maka potensi munculnya aksi mogok akan semakin tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh guna meminimalkan risiko mogok kerja yang dapat merugikan operasional perusahaan.

Dampak Terjadinya Mogok Kerja

Aksi mogok kerja yang berlangsung dalam durasi cukup panjang berdampak signifikan terhadap berbagai aspek di lingkungan perusahaan. Beberapa dampak utama yang ditimbulkan adalah sebagai berikut:

- a. **Terganggunya proses produksi dan operasional perusahaan**
Mogok kerja yang berlangsung dalam waktu tertentu dapat menyebabkan berhentinya aktivitas produksi, keterlambatan distribusi barang atau jasa, serta terganggunya pelayanan kepada konsumen (Kadroni, 2022). Hal ini berpotensi menimbulkan kerugian finansial bagi perusahaan dan mengganggu stabilitas operasional secara keseluruhan (Rizza, 2022). Selain itu, untuk menjaga kelangsungan aktivitas bisnis, perusahaan terkadang mengambil keputusan seperti merekrut tenaga kerja baru atau mengalihkan pekerjaan kepada pihak ketiga.
- b. **Meningkatnya Ketegangan Hubungan Industrial**
Mogok kerja menyebabkan menurunnya kepercayaan antara manajemen dan serikat pekerja (Prasella, 2023). Hal ini menciptakan kondisi kerja yang tidak kondusif, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas karyawan ke depan.
- c. **Perselisihan Hubungan Industrial**
Dalam dunia ketenagakerjaan, mogok kerja sering kali menjadi bentuk ekspresi terakhir yang dipilih oleh pekerja ketika upaya penyelesaian masalah tidak membuahkan hasil.

Untuk mencegah hal ini berkembang menjadi konflik yang lebih besar, mediasi dan musyawarah menjadi dua pendekatan penting yang dapat diutamakan. Melalui mediasi, permasalahan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara damai dengan bantuan pihak ketiga yang bersikap netral, yaitu mediator dari instansi ketenagakerjaan setempat. Mediasi ini menjadi langkah lanjutan setelah negosiasi langsung antara kedua pihak dalam forum bipartit tidak menemukan titik temu (Wulansari *et al.*, 2023). Dengan adanya keterlibatan mediator, setiap argumen dan tuntutan dari kedua belah pihak dapat ditelaah secara objektif, sehingga menghasilkan reko-mendasi atau kesepakatan yang adil dan tidak memihak. Hal ini sangat krusial agar aksi mogok kerja dapat dicegah atau diselesaikan tanpa menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi perusahaan maupun pekerja. Sementara itu, musyawarah menjadi landasan penting dalam setiap tahapan penyelesaian mogok kerja. Dengan mengedepankan dialog dan pencarian solusi bersama, baik pihak pekerja maupun pengusaha dapat menjaga keharmonisan hubungan kerja (Widyastuti & Prianto, 2024). Pendekatan musyawarah tidak hanya mencerminkan sikap saling menghargai, tetapi juga menunjukkan komitmen bersama untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan. Hal ini juga sejalan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 35 yang menekankan pentingnya penyelesaian perselisihan secara musyawarah antar serikat pekerja dan perusahaan.

Pengaruh Mogok Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Aksi mogok kerja yang terjadi pada perusahaan di sektor tekstil dan garmen memberikan dampak yang luas dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek dari sisi operasional maupun dalam jangka panjang dari perspektif strategi bisnis. Dari sisi operasional, mogok kerja dapat menyebabkan terhentinya hampir seluruh lini produksi selama lebih dari satu bulan, yang berdampak langsung pada keterlambatan pengiriman barang ekspor ke negara-negara tujuan seperti Singapura, Tiongkok, kawasan Eropa, dan negara lainnya. Keterlambatan ekspor tersebut berpotensi menimbulkan kerugian finansial akibat denda kontrak, hilangnya pendapatan, serta penurunan tingkat kepercayaan konsumen internasional (Bhattacharyya *et al.*, 2025). Reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang tidak stabil juga bisa mempengaruhi *employer branding*, sehingga menyulitkan perusahaan dalam menarik tenaga kerja baru yang berkualitas (Baiti *et al.*, 2020). Dalam industri tekstil dan garmen yang sangat kompetitif dan bergantung pada hubungan jangka panjang dengan konsumen *global*, keandalan pengiriman dan stabilitas operasional menjadi kunci utama.

Selain terganggunya proses produksi, aksi mogok kerja juga menciptakan ketidakseimbangan beban kerja di dalam perusahaan. Karyawan yang tetap bekerja harus menanggung beban tambahan demi menjaga kelangsungan sebagian proses produksi atau administrasi, yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan produktivitas, serta risiko *burnout* (Fhauzan & Ali, 2024). Situasi ini dapat memperburuk iklim kerja, menimbulkan ketegangan antar karyawan, dan menurunkan semangat kerja secara keseluruhan. Dari sisi strategis, konflik hubungan industrial yang muncul ke media publik berisiko merusak reputasi perusahaan sebagai pelaku bisnis yang menerapkan prinsip ketenagakerjaan yang adil dan transparan. Persepsi negatif dari investor, mitra bisnis, hingga komunitas lokal dapat melemahkan dukungan terhadap perusahaan dan menghambat kelangsungan serta ekspansi bisnis di masa mendatang.

Upaya Penyelesaian Mogok Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan dan Karyawan

Dalam merespons aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja di perusahaan tekstil dan garmen, manajemen perusahaan mengambil sejumlah langkah penanganan yang cenderung bersifat sepihak (unilateral). Keputusan yang diambil, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap salah satu pengurus serikat pekerja, pelaksanaan mutasi karyawan secara sepihak, serta penghapusan hak cuti terhadap pekerja yang dirumahkan, dilakukan tanpa melalui proses komunikasi, perundingan, atau pelibatan aktif dari perwakilan pekerja maupun serikat pekerja. Manajemen menyatakan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut didasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, penerapannya dilakukan tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu kepada pekerja atau dialog, sehingga menimbulkan kesan bahwa perusahaan mengabaikan prinsip hubungan industrial yang partisipatif dan berkeadilan. Pihak manajemen perusahaan juga dilaporkan telah mengabaikan undangan perundingan bipartit yang diajukan oleh serikat pekerja (Saluranmedia, 2023). Hal ini turut memperbesar ketegangan, serta menjadi salah satu faktor pemicu utama terjadinya aksi mogok kerja.

Seiring meningkatnya tekanan akibat aksi mogok yang berlangsung lebih dari satu bulan dan berdampak langsung terhadap kelancaran produksi serta pengiriman barang ekspor, perusahaan mulai menunjukkan respons yang lebih akomodatif. Jalur komunikasi antara manajemen dan serikat pekerja kembali dibuka, serta upaya musyawarah dilakukan guna menemukan solusi atas tuntutan yang diajukan oleh pihak pekerja. Pada tahap ini, terdapat adanya inisiatif untuk menyelesaikan perselisihan melalui pendekatan bipartit, yaitu perun-

dingan langsung antara manajemen perusahaan dan serikat pekerja sebagai perwakilan karyawan. Namun, proses mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam mengalami kebuntuan, sehingga Disnaker pun menyarankan agar penyelesaian konflik dilanjutkan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (Batam Pos, 2023). Meskipun penyelesaian atas permasalahan tersebut belum sepenuhnya tercapai, pelaksanaan perundingan menunjukkan bahwa perusahaan mulai menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial yang sehat, melalui dialog sebagai sarana penyelesaian konflik ketenagakerjaan.

Efektivitas Penyelesaian Konflik terhadap Hubungan Industrial

Dalam kasus yang terjadi pada perusahaan tekstil dan garmen, aksi mogok kerja yang dipicu oleh adanya pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta pengambilan keputusan sepihak oleh manajemen mencerminkan ketidakharmonisan dalam hubungan industrial. Ketidakhadiran komunikasi yang terbuka pada tahap awal memperburuk situasi, sehingga menyebabkan ketegangan yang berkepanjangan serta gangguan serius terhadap operasional perusahaan, khususnya dalam kegiatan produksi dan pengiriman ekspor. Seiring dengan meningkatnya dampak mogok terhadap keberlangsungan usaha, perusahaan mulai menunjukkan respons yang lebih terbuka melalui pelaksanaan dialog langsung dengan serikat pekerja. Langkah ini menandai penerapan mekanisme penyelesaian secara bipartit, yaitu perundingan antara pengusaha dan pekerja tanpa melibatkan pihak ketiga. Meskipun inisiatif tersebut muncul setelah konflik berlangsung cukup lama, pendekatan bipartit menjadi instrumen penting dalam meredakan ketegangan serta membuka kembali ruang komunikasi dan kerja sama antara kedua belah pihak. Efektivitas pendekatan ini terletak pada kesediaan perusahaan untuk beralih dari pola komunikasi sepihak menuju pola dialog yang partisipatif, di mana aspirasi pekerja mulai dipertimbangkan sebagai bagian dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Penyelesaian konflik melalui pendekatan bipartit sejalan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa perundingan antara pekerja dan pengusaha wajib dilakukan terlebih dahulu sebelum penyelesaian lainnya (Lestari *et al.*, 2022). Meskipun belum seluruh tuntutan pekerja dapat dipenuhi, terbentuknya ruang diskusi bersama merupakan perkembangan positif yang dapat menjadi fondasi bagi pemulihan hubungan kerja yang sempat terganggu. Untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik di masa mendatang, perusahaan perlu melakukan penguatan terhadap sistem komunikasi internal, meningkatkan kompetensi manajerial dalam aspek hubungan industrial, serta mengaktifkan forum bipartit

secara rutin sebagai mekanisme pencegahan konflik. Keberadaan serikat pekerja berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan hak tenaga kerja karena bertindak sebagai mediator, penasihat hukum, serta pelindung hak melalui negosiasi dan protes (Kurniawan, 2025). Oleh karena itu, penyelesaian konflik tidak hanya dilakukan setelah masalah muncul, tetapi juga direncanakan sejak awal sebagai bagian dari cara menjaga hubungan kerja yang baik. Langkah ini akan membantu mengurangi risiko mogok kerja dan menjaga kestabilan perusahaan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Mogok kerja merupakan bagian dari dinamika hubungan industrial kerap muncul akibat ketidaksepakatan antara manajemen dan pekerja. Dalam kasus pada perusahaan tekstil dan garmen, aksi mogok kerja dipicu oleh dugaan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pengurus serikat, penghapusan hak cuti, serta mutasi tanpa pemberitahuan sebelumnya. Ketiadaan komunikasi menjadi pemicu utama mogok kerja massal, yang berdampak pada terhentinya proses produksi, keterlambatan pengiriman ekspor, serta menurunnya kepercayaan pelanggan. Secara internal, mogok kerja menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja, stres karyawan, dan potensi konflik antarpekerja.

Penyelesaian dilakukan melalui pendekatan bipartit, yaitu perundingan langsung antara pihak manajemen dan serikat pekerja. Meskipun proses dialog dilakukan setelah mogok kerja berlangsung cukup lama, langkah ini menjadi awal dari perbaikan hubungan kerja yang lebih partisipatif. Perusahaan mulai menunjukkan keterbukaan terhadap aspirasi pekerja sebagai bagian dari proses pengambilan kebijakan. Pendekatan ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M., Rahmatiar, Y., & Mulyandaru, W. (2022). Analisis Risalah Perundingan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Mogok Kerja Tidak Sah Di Pt Adyawinsa Stamping Industries (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 96/Pdt. Sus- PHI/2015/PN Bdg jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 740K/P. *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(2), 49–73. <https://doi.org/10.36805/jjih.v7i2.3055>
- Asogwa, O. S., & Nosike, C. J. (2024). The Impact Of Strike Action On Productivity: An Analysis. *Nigerian Journal Of Arts And Humanities (NJAHA)*, 4(1).

- Ayub, M., Ekaputra, A. A. P., & Senjaya, O. (2021). Penyebab Terjadinya Pemogokan Kerja. *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya*, 16. 10.26858/supremasi.v16i1.20120
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Kota Batam Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (Persen), 2022-2023*. <https://batamkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTAjMg==/pertumbuhan-pdrb-kota-batam-menurut-lapangan-usaha.html>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548.
- Batam Pos. (2023). Karyawan PT Ghim Li Mogok Kerja, Ini Penjelasan Disnaker dan Karyawan. *Batam Pos*. <https://batampos.jawapos.com/ekonomi/129296935/karyawan-pt-ghim-li-mogok-kerja-ini-penjelasan-disnaker-dan-karyawan>
- Bhattacharyya, K., Guiffrida, A. L., Soto-Ferrari, M. R., & Schikora, P. (2025). A multinomial modeling approach to assess supplier delivery performance for buyer-supplier alignment. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 18(2), 251–266.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176.
- Hanafi, M. R., & Hikmawati, E. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Mogok Kerja Yang Tidak Sah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 633/PDT. SUS-PHI/PN. MND). *JCA of Law*, 2(2).
- Jemadi, J., & Hidayati, S. N. (2020). Ketidakpuasan kerja sebagai penyebab mogok kerja di Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 29–40.
- Kadroni, K. (2022). Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(8), 834–849.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Mogok Kerja, November Tahun 2024. *Satu Data Ketenagakerjaan*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2162#:~:text=Satudata Kemnaker %7C Portal Data Ketenagakerjaan RI&text=Pada periode Januari-November tahun,Februari 2025 sebanyak 19.089 orang>
- Kurniawan, A. S. (2025). Peran Dan Kendala Serikat Dalam Melindungi Tenaga Kerja Di Industri. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 12–19.
- Lagu, E. Y., Wahyuni, I. D., & Joegjiantoro, R. (2024). Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kelelahan Kerja Karyawan Konveksi PT. Magnum Attack Kota Malang. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 12157–12165. 10.31004/jkt.v5i4.38105
- Lestari, R., Wirna, R. M., Fahreza, F. D., & Sahbana, C. A. (2022). Pendampingan Bipartit Dalam Kasus Ketenagakerjaan. *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia (Indonesian Journal of Legal Community Engagement) JPHI*, 5(1), 59–76.

- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. 10.23920/jbmh.v6i1.252
- Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), 79–86. 10.37676/jnph.v8i1.1017
- Nasution, M. H. (2020). Telaah Kritis Berbagai Risiko SDM Dalam Mempertahankan Kelangsungan Perusahaan. *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32–42.
- Pabumbun, E. N., Muis, M., & Russeng, S. S. (2022). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja produksi PT. Maruki International Indonesia. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.30597/hjph.v3i1.21595>
- Prasella, A. D. (2023). *Peningkatan Kemampuan Berpikir Kreatif Melalui Implementasi Model Pembelajaran Creative Problem Solving (CPS) Pada Elemen 10 Pengelolaan Humas Dan Keprotokolan Siswa Kelas XI MPLB SMK N 1 Sukoharjo*.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1325>
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis faktor penyebab stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan swasta kota samarinda di masa pandemi covid-19. *Esensi Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>
- Ramadhani, F. (2023). 5 Dampak Mogok Kerja Nasional, Bisa Sebabkan Negara Miskin. *Tempo.Com*. <https://www.tempo.co/politik/5-dampak-mogok-kerja-nasional-bisa-sebabkan-negara-miskin--204693>
- Rizza, F. (2022). Mogok Nasional Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 361–379.
- Saluranmedia. (2023). PT Ghim Li Indonesia Kota Batam Diduga Langgar PKB, Ratusan Karyawan Mogok Kerja Sebulan. *Saluranmedia*. <https://saluranmedia.com/pt-ghim-li-indonesia-kota-batam-diduga-langgar-pkb-ratusan-karyawan-mogok-kerja-sebulan/>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. *Alfabeta*.
- Utami, Y. P., Lagandhy, L., Saputra, E., & Djohan, H. A. (2024). Pelatihan Teknik Berunding Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pada Serikat Pekerja Dibawah Naungan Sarbumusi. *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2).
- Widianto, arif. (2025). Inflasi Indonesia 10 Tahun. *Bola Salju*. <https://www.bolasalju.com/artikel/inflasi-indonesia-10-tahun/>
- Widyastuti, T. V., & Prianto, W. (2024). PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA BERBASIS KEARIFAN LOKAL. *Juris Prudentia: Jurnal*



Hukum Ekselen, 6(1).

Wulansari, R., Habibi, A. F., Naufal, M., & Candra, M. (2023). Analisis Penyelesaian Aksi Mogok Kerja Karyawan PT. Swakarya Indah Di Kota Tanjungpinang Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 1(2), 184–191.