

**“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PESERTA MAGANG YANG  
MELAKUKAN AKSI MOGOK KERJA  
(Studi Kasus PT. Sempurna di Kabupaten Bandung)”**

**INTISARI**

**Chintya Purnama<sup>1</sup> dan Murti Pramuwardani Dewi<sup>2</sup>**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji upaya hukum penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh oleh peserta magang terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan serta hak peserta magang dalam melakukan aksi mogok kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif empiris. Penelitian normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder melalui studi dokumen. Penelitian empiris dilakukan melalui wawancara dengan responden dan narasumber menggunakan pedoman wawancara. Data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis secara kualitatif. Hasil dari penelitian ini dipaparkan secara deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para peserta magang yang bekerja di PT. Sempurna tersebut tidak dapat melakukan upaya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini dapat dilihat dari subyek yang memiliki hak untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja. Pemagangan adalah bagian dari pelatihan kerja, pelatihan kerja ini posisinya berada sebelum terbentuknya hubungan kerja. Hal ini berbeda dengan pekerja/buruh yang diikat dengan perjanjian kerja dengan pengusaha sehingga ia memiliki hubungan kerja, maka peserta magang bukanlah pekerja maka peserta magang tidak dapat menempuh penyelesaian hubungan industrial baik secara bipartit, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase dan penyelesaian di dalam pengadilan. Para peserta magang tidak dapat melakukan aksi mogok kerja atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Hal ini dikarenakan peserta magang bukan merupakan dan tidak termasuk ke dalam kategori pekerja atau buruh dikarenakan statusnya yang melakukan pemagangan yang posisi peserta magang berada sebelum hubungan kerja dimulai.

**Kata Kunci: Peserta Magang, Mogok Kerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

**"JURIDICAL REVIEW OF APPRENTICES WHO DID ON STRIKE  
ACTION  
(Case Study of PT. Sempurna in Bandung Districts) "**

**By:**

***Chintya Purnama<sup>1</sup> dan Murti Pramuwardani Dewi<sup>2</sup>***

***Abstract***

*This research was conducted with the aim of knowing and reviewing legal remedies to resolve disputes that can be taken by apprentices against violations committed by companies as well as the right of apprentices in carrying out strikes according to Law No. 13 of 2003 about Employment.*

*This research is empirical normative legal research. Normative research is done by examining library materials consisting of primary and secondary legal materials through document studies. Empirical research was conducted through interviews with respondents and resource persons using interview guidelines. Data obtained from both library research and field research were analyzed qualitatively. The results of this study are presented descriptively.*

*The results of this study indicate that the interns who work at PT. Perfect, it cannot carry out legal efforts to resolve industrial relations disputes. This can be seen from the subjects who have the right to conduct industrial relations dispute resolution are workers / laborers and / or trade unions. Apprenticeship is part of job training, this job training position is before the formation of work relations. This is different from workers / laborers who are bound by work agreements with employers so that they have a working relationship, so the apprentice is not a worker, the apprentice cannot take the solution to industrial relations either bipartically, mediation, conciliation and arbitration and settlement in court. The apprentices cannot carry out a strike for violations committed by employers. This is because the interns are not and are not included in the category of workers or laborers because of the status of apprenticeship that the position of the apprentice participant is before the employment relationship begins.*

**Keywords: Apprentices, Strike Action, Industrial Relations Dispute Settlement**

---

<sup>1</sup>Student at Postgraduate Program Bisnis of Law Magister Faculty of Law Gadjah Mada University.

<sup>2</sup>Lecturer at Faculty of Law Gadjah Mada University.