

ABSTRAK

Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia mogok kerja telah diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu mogok kerja juga dapat diatur dalam perjanjian kerja bersama, karena perjanjian kerja bersama juga telah diakui dalam peraturan perundang-undangan, yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Penelitian ini menganalisa sebuah Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 dimana didalam Putusan, hakim memberikan putusan yang didasarkan pada perjanjian kerja bersama, yang mana perjanjian kerja bersama tersebut dirasa telah membatasi hak mogok pekerja/buruh, tentunya ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (ketenagakerjaan). Sehingga kemudian fokus penelitian ini menganalisa mengenai apakah substansi perjanjian kerja bersama dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 membatasi hak mogok pekerja/buruh dan menganalisa atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini ialah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara inventarisasi bahan hukum yang berkaitan dengan penelitian, dari inventarisasi bahan hukum yang ada dan permasalahan yang dihadapi akan dilakukan analisa menggunakan metode preskriptif analisis yakni dengan cara mencari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.

Substansi Perjanjian Kerja Bersama dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 membatasi hak mogok pekerja/buruh, hal ini karena dalam substansi perjanjian kerja bersama Pasal 70 ayat (1-6) memuat prosedur pelaksanaan mogok kerja selama 3 (tiga) kali dalam 3 (tiga) minggu dan Pasal 65 ayat (14) memuat sanksi terhadap mogok kerja yang tidak sesuai prosedur dalam perjanjian kerja bersama. Hal ini berarti tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (ketenagakerjaan). Pada prinsipnya substansi perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (ketenagakerjaan). Akibatnya pemutusan hubungan kerja tersebut tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruh, karena didasarkan pada perjanjian kerja bersama. Sepatutnya dasar hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutus suatu perkara menggunakan peraturan perundang-undangan (ketenagakerjaan).

Kata kunci: Mogok Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

In Indonesian legislation, strike has been recognized as a basic right of workers/laborers and trade unions/labor unions. In addition, strike may also be stipulated in collective labor agreements, since it has also been recognized in the rules of legislation, which governs the terms of employment, rights and obligations of both parties. This study analyzes a Decision on Review Number 97 PK/Pdt.Sus/2012 where in the Decision, the judge gives a decision based on a collective labor agreement, in which the collective labor agreement is deemed to have restricted the right to strike of workers/labors, of course this is contrary to the rules of legislation (employment). Thus, the focus of this study analyzes whether the substance of collective labor agreements in the Decision on Review Number 97 PK/Pdt.Sus/2012 limits the right to strike of workers/labors and analyzes the fulfillment of workers' rights to termination of employment.

The research method that used is normative legal research. The approach methods in this study are statute approach and case approach. Technique of collecting legal materials by inventory of legal materials related to the study, from inventory of existing legal materials and problems faced, the analysis will be conducted using analysis prescriptive method that is by seeking the purpose of law, the values of justice, validity of rules, legal concepts and legal norms.

The substance of Collective Labor Agreements in Decision on Review Number 97 PK/Pdt.Sus/2012 limits the right to strike of workers/labors, this is because in the substance of the collective labor agreements Article 70 paragraph (1-6) contains procedures for strike implementation for 3 (three) times in 3 (three) weeks and Article 65 paragraph (14) contains sanctions on strikes that are not in accordance with the procedures in collective labor agreements. This means that it is inconsistent or contrary to the rules of legislation (employment). In principle, the substance of collective labor agreements should not conflict with the rules of legislation (employment). As a result, the termination of employment does not fulfill the rights of the workers/labors, as it is based on collective labor agreements. Supposedly, the legal basis used by judges in deciding upon case is the rules of legislation (employment).

Keywords: *Strike, Collective Labor Agreements, Termination of Employment*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Keaslian	8
1.6 Metode Penelitian	11
1.6.1 Jenis Penelitian	11
1.6.2 Metode Pendekatan	11
1.6.3 Bahan Hukum	12
1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	12
1.6.5 Analisa Bahan Hukum	13
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG MOGOK KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	14
2.1 Para Pihak dalam Ketenagakerjaan	14
2.2 Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial	18
2.3 Perjanjian Kerja Bersama	21
2.4 Mogok Kerja	26
2.5 Pemutusan Hubungan Kerja	27

BAB III PEMBATASAN HAK MOGOK DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT MOGOK KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA	33
3.1 Pembatasan Hak Mogok dalam Perjanjian Kerja Bersama	33
3.1.1 Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap UU.....	33
3.1.2 Pembatasan Hak	36
3.1.3 Pengaturan Mogok Kerja dalam Peraturan Perundang-Undangan	40
3.1.4 Pengaturan Mogok Kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama..	44
3.2 Analisis Putusan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja	51
3.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja	51
3.2.2 Analisa Pertimbangan Hakim dan Putusan	53
3.2.3 Hak-Hak Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	56
BAB IV PENUTUP	61
4.1 Kesimpulan	61
4.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	67
BIODATA PENULIS	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian	9
--	---