

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia secara formil sejak tahun 1945 telah mendeklarasikan diri sebagai negara hukum dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 hasil amandemen dalam pasal 1 ayat 3 yang menetapkan “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Sehingga dengan memperhatikan rumusan konsep negara hukum Indonesia, Ismail Suny mencatat empat syarat negara hukum secara formil yang menjadi kewajiban pemerintah untuk dilaksanakan, yaitu hak asasi manusia, pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan undang-undang dan peradilan administrasi. Dalam hal ini hak asasi manusia menjadi landasan dalam menjamin perlindungan terhadap pekerja/buruh.<sup>1</sup>

Perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka berkerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya. Baik berbeda status warga negaranya maupun sama status warga negaranya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan pasal 28 D ayat 3 UUD NRI 1945, bahwa: “Setiap warga negara

---

<sup>1</sup> Fathul Muin, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), *Jurnal Cita Hukum*, Vol. II No. 1 Juni 2015, Banten, Hlm. 12.

memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian, seperti apa yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Pasal 50 menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>4</sup>

Setelah adanya hubungan kerja ini maka akan muncul hubungan industrial karena hubungan industrial adalah 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. Dalam hubungan ini terdapat salah satu hak yang melekat pada kedua belah pihak yakni hak mogok bagi pekerja/buruh dan hak penutupan perusahaan (*Lock Out*) bagi pengusaha.

Hak mogok bagi pekerja/buruh dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Dalam melaksanakan hak mogok pekerja/buruh juga dibebani dengan kewajiban-kewajiban. Sebaliknya, dalam ketentuan mogok kerja juga diatur mengenai hak

---

<sup>2</sup> *Ibid.* Hlm. 12.

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) untuk selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2012, Hlm. 9.

dan kewajiban pengusaha sebagai pihak yang dikenai tindakan mogok kerja. Kewajiban dan hak pekerja dan pengusaha dalam ketentuan mogok kerja tersebut diberikan sebelum mogok kerja berlangsung maupun saat mogok kerja berlangsung.<sup>5</sup>

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Tujuan mogok kerja tersebut adalah untuk memaksa perusahaan/pengusaha mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja dan/atau serikat pekerja, caranya adalah dengan membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti. Mogok kerja merupakan salah satu bentuk upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketika proses penyelesaian melalui perundingan tidak tercapai.<sup>6</sup>

Peraturan mogok kerja selain diatur dalam undang-undang juga diatur dalam perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>7</sup> Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilaksanakan

---

<sup>5</sup> Ari Hernawan, Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 24, No. 3, Oktober 2012, Yogyakarta Hlm. 420.

<sup>6</sup> Andi Fariana, *Op.Cit.* hlm. 19.

<sup>7</sup> Refly R. Umbas, Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan, *Jurnal Lex Privatum*, Vol.II/No. 3/Ags-Okt/2014, Manado, Hlm. 174-175.

dengan itikad baik, jujur, tulus terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lain.<sup>8</sup>

Hubungan kerja akan berakhir salah satunya disebabkan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>9</sup>

Dalam sebuah putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 26/G/2010/PHI/PN.BDG yang telah memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja. Majelis hakim dalam memutus perkara ini menggunakan dasar perjanjian kerja bersama di perusahaan pekerja/buruh bekerja. Karena pekerja/buruh dianggap melakukan mogok kerja yang tidak sesuai prosedur peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh tidak sah. Kemudian diputuskan hubungan kerjanya. Berikut perjanjian kerja bersama dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 26 /G/2010/PHI/PN.BDG oleh PT. Mulia Industrindo Pasal 70 ayat (1-6) :

1. Mogok kerja/unjuk rasa pada dasarnya adalah cara penyampaian tuntutan pekerja yang sejauh mungkin harus dihindari, menimbang pada akhirnya akan merugikan kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pekerja. Apabila hal ini terpaksa ditempuh harus merupakan pilihan terakhir.
2. Sebelum mogok kerja/unjuk rasa Serikat Pekerja harus menempuh prosedur tertulis untuk berunding kepada Perusahaan guna memecahkan masalah yang diajukan.
3. Apabila dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat pertama tidak ada tanggapan dari perusahaan, maka serikat pekerja

---

<sup>8</sup> Andi Fariana, *Op. Cit.*, Hlm. 29.

<sup>9</sup> Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan

wajib melayangkan surat kedua kepada perusahaan dengan maksud sama.

4. Apabila dalam waktu selambat–lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat kedua dilayangkan tidak ada tanggapan dari perusahaan, maka serikat pekerja wajib melayangkan surat ketiga kepada perusahaan dengan maksud yang sama.
5. Apabila dalam waktu selambat–lambatnya 1 (satu) minggu sejak surat ketiga dilayangkan tidak ada tanggapan dari perusahaan, maka serikat pekerja berhak mengadukan masalahnya ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk meminta perantara perundingan.
6. Apabila setelah seluruh prosedur tersebut ditempuh dan perusahaan tidak menunjuk itikad baik untuk melakukan perundingan maka Serikat Pekerja berhak untuk mengajukan permohonan tertulis untuk mogok kerja/unjuk rasa sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam pasal 65 perjanjian kerja Bersama diatur mengenai pelanggaran berat dengan sanksi pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon yang dalam ayat (14) berbunyi melakukan mogok kerja tanpa prosedur yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.<sup>10</sup>

Sedangkan dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan mengenai prosedur mogok kerja diatur dalam Pasal 137 mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pasal 140 ayat (1) sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Ayat (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja.
- b. Tempat mogok kerja.

---

<sup>10</sup> Pasal 70 dan Pasal 65 Ayat (14) Perjanjian Kerja Bersam PT. Mulia Industrindo, Putusan Pengadilan Negeri Bandung No.26 /G/2010/PHI/PN.BDG.

- c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja.
- d. Tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Pasal 3, Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. bukan akibat gagalnya perundingan.

Pasal 4, Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf (a) adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.<sup>12</sup>

Pasal 6

Ayat (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.

Ayat (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.

Ayat (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.<sup>13</sup>

Prosedur mogok kerja Pasal 70 dan sanksi terhadap mogok kerja dalam perjanjian kerja bersama dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 26/G/2010/PHI/PN.BDG oleh PT. Mulia Indutrindo tidak sama dengan prosedur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak

---

<sup>11</sup> Pasal 137 dan, 140 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

<sup>12</sup> Pasal 3 huruf (a) dan pasal 4, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

<sup>13</sup> *Ibid*, Pasal 6 ayat (1-3).

Sah. Bahwa dalam keputusan menteri prosedur mogok kerja adalah dengan cara pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan dalam perjanjian kerja bersama sebelum mogok kerja harus melalui pemberitahuan tertulis untuk melakukan perundingan dengan tempo 3 (tiga) minggu, baru boleh melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sanksi yang diterapkan dalam perjanjian kerja bersama yakni dikategorikan sebagai pelanggaran berat dengan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon.

Oleh karena perbedaan pengaturan mogok kerja dalam perjanjian kerja bersama dengan peraturan perundang-undangan, sehingga pemutusan hubungan kerja yang terjadi didasarkan pada perjanjian kerja bersama dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 26/G/2010/PHI/PN.BDG, maka demikianlah hal yang menjadi latar belakang permasalahan, yang akan menjadi bahan dalam penelitian yang berjudul **“Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja (Studi Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah substansi Perjanjian Kerja Bersama dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 membatasi hak mogok pekerja/buruh ?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 telah memenuhi hak-hak pekerja/buruh ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa apakah substansi Perjanjian Kerja Bersama dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 membatasi hak mogok pekerja/buruh.
2. Untuk menganalisa apakah pemutusan hubungan kerja dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 telah memenuhi hak-hak pekerja/buruh.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **a. Secara Teoritis**

Dapat menjadi bahan pengetahuan dalam ilmu hukum, menambah literatur dalam pembelajaran khususnya hukum ketenagakerjaan yang berupa ketentuan mengenai perjanjian kerja bersama, mogok kerja, serta pemutusan hubungan kerja.

#### **b. Secara Praktis**

Dapat menjadi masukan dalam hukum ketenagakerjaan khususnya kepada pengusaha dan pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja bersama. Dalam hal mogok kerja serta jika sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

### **1.5 Keaslian**

Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul “(Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja (Studi Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012)” memiliki kesamaan tema dengan skripsi lainnya tetapi terdapat perbedaan pembahasan dalam kajiannya. Berikut beberapa skripsi yang memiliki kesamaan :

**Tabel 1.1 Keaslian Penelitian**

| Nama dan Asal Universitas                                       | Judul                                                                                                                                     | Rumusan Permasalahan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Aprillia Ayu Kartikasari dari Universitas Jember Tahun 2015. | Skripsi, Perspektif Hukum Pekerja/Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. | 1. Apakah pengaturan tentang mogok kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ?<br>2. Apakah upaya yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh apabila tindakan mogok kerja tidak mendapatkan jawaban dari pengusaha ? | Skripsi yang ditulis oleh Aprillia membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memberatkan bagi pekerja/buruh dan tanggapan pengusaha atas mogok kerja. tetapi dalam skripsi ini membahas sebuah putusan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja. |
| 2. Ferdian Fajar dari Universitas Indonesia Tahun 2013.         | Skripsi, Mogok Kerja Sebagai Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Studi Kasus : (Putusan No. 196/PHI.G/2009/P N.JKT.PST.)                    | 1. Bagaimana Pengaturan Mengenai Mogok Kerja dan Syarat-Syarat Mogok Kerja yang Sah ?<br>2. Bagaimana Pelaksanaan Mogok Kerja dalam Praktek? (Studi Kasus Putusan PHI Nomor : 196/PHI.G/2009/PN.J KT.PST) Tentang Penyelesaian PHK Kepada Leila Gentjana dan Encep Ishaq Oleh Rumah Sakit Husada ?                                                                   | Skripsi yang ditulis oleh Ferdian membahas mengenai pengaturan mogok kerja dan akibat bagi pekerja/buruh yang tidak memperhatikan peraturan yang berlaku. Namun dalam skripsi ini membahas sebuah putusan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja                          |

|                                                              |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. LD. Agung Indrodewo dari Universitas Indonesia Tahun 2012 | Tesis, Tinjauan Yuridis Tentang sahnya Mogok Kerja yang dilakukan oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh yang melakukan mogok dengan pengusaha ?</li> <li>2. Bagaimana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang sahnya mogok kerja yag dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja ?</li> <li>3. Bagaimana perlindungan Hukum bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja ?</li> </ol> | Dalam Tesis yang ditulis oleh Agung membahas mengenai faktor-faktor mogok kerja dan pengakuan hak mogok dalam dunia perburuhan. Namun dalam skripsi ini membahas sebuah putusan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja. |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Perbedaan dalam penelitian skripsi ini dengan ketiga penelitian tersebut yang pertama oleh Aprillia dalam penelitiannya membahas mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pembahasan mengenai permasalahan mogok kerja atas dasar Pasal 138 UU Ketenagakerjaan. Yang kedua oleh Fajar ferdian membahas mengenai kasus mogok kerja yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja. yang ketiga oleh Agung Indrodewo membahas mengenai sebab dan akibat mogok kerja dalam sebuah kasus perselisihan hubungan industrial. Sedangkan dalam skripsi ini membahas sebuah putusan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja.

## 1.6 Metode Penelitian

### 1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum Normatif. Jenis penelitian hukum Normatif ini melakukan pemecahan masalah dengan melakukan penelitian terhadap hukum ataupun peraturan perundang-undangan yang ada selain itu juga pada doktrin-doktrin para ahli untuk menjawab isu hukum yang ditemui.<sup>14</sup> Penelitian ini membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja yang dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 1.6.2 Metode Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan adalah suatu jenis pendekatan yang dilakukan terhadap berbagai aturan hukum yang digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.<sup>15</sup> Pendekatan kasus ialah pendekatan yang digunakan untuk menemukan penyelesaian permasalahan yang dikaji atau kasus yang dihadapi hingga sampai pada penyelesaian. Kedua pendekatan ini akan digunakan untuk menganalisa permasalahan yang dihadapi yakni terkait Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010, Hlm. 35.

<sup>15</sup> *Ibid*, Hlm. 93.

<sup>16</sup> *Ibid*, Hlm. 119.

### **1.6.3 Bahan Hukum**

Bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah.

- 1) Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama dalam penelitian ini yang mana bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan :
  - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata / BW .
  - c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
  - d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
  - e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.
  - f. Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 26/G/2010/PHI/PN.BDG.
  - g. Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012.
- 2) Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum sebagai pendukung bahan hukum primer dapat berupa buku-buku, jurnal, skripsi, pendapat para ahli dalam hukum ketenagakerjaan.

### **1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Dalam melakukan penelitian atau pengkajian hukum normatif adalah dengan melakukan inventarisasi bahan hukum. Pengumpulan bahan hukum

dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap berbagai kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian. Bahan hukum yang di inventarisasi dibedakan dalam bahan hukum primer yaitu terdiri dari peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari literatur buku-buku, jurnal, skripsi, pendapat para ahli hukum.<sup>17</sup>

#### **1.6.5 Analisa Bahan Hukum**

Bahan hukum yang ada maka akan dijadikan acuan untuk mengolah apa yang akan diteliti dengan mengolah bahan hukum yang ada dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga menghasilkan apa yang diinginkan. Bahan yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode preskriptif analisis. Preskriptif analisis yaitu ilmu hukum yang mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.<sup>18</sup> Semua hal tersebut berkaitan dengan substansial ilmu hukum yang bersifat abstrak yang berkaitan dengan konsep ilmu hukum dan nilai-nilai keadilan, dan ilmu hukum yang bersifat konkrit yaitu semua aturan.<sup>19</sup> Dalam permasalahan ini terkait dengan pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja. Bahan hukum yang ada akan dianalisis dengan menggunakan metode preskriptif analisis yakni dengan cara menganalisa permasalahan yang dihadapi dengan cara mencari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum dari bahan hukum yang ada.

---

<sup>17</sup> Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2014, Hlm. 82.

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm.22

<sup>19</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2008, hlm.34.