



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam sehingga membutuhkan adanya usaha untuk mencapai dan memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam proses pencapaian tersebut di butuhkan adanya pekerjaan yang bisa menghasilkan upah untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tetapi dalam kenyataannya penduduk di dalam sebuah negara sangat dipengaruhi sekali terhadap pekerjaan khususnya di negara Indonesia. Perkembangan perekonomian Indonesia yang akan datang ditandai oleh era industrialisasi dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih baik, sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi dan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut maka proporsi angkatan kerja yang berpendidikan tinggi akan meningkat dan proporsi angkatan yang berpendidikan rendah akan menurun.¹ Permasalahan tersebut yang perlu diperhatikan terutama permasalahan dibidang ketenagakerjaan. Negara Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, setelah Cina, India, dan Amerika Serikat². Indonesia dalam catatan terakhir jumlah penduduk di Indonesia di Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2015 menyatakan bahwa jumlah penduduk Indonesia saat ini adalah 252.641.326 jiwa. Sementara jumlah angkatan kerjanya adalah 145,32 juta jiwa, angka ini telah

¹Sri Rahayuningsih, "*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja*", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2004, h.1.

²Otonk Ramadhan, "*5 Besar Negara dengan Jumlah Penduduk Terbesar Didunia*", <http://5besar.blogspot.com/2012/09/5-besar-negara-dengan-jumlah-penduduk.html?m=1>, Agustus 2015, 27

meningkat dibandingkan dengan tahun 2014 lalu. Maka dapat disimpulkan bahwa presentasi jumlah angkatan kerja dibanding populasipenduduk di Indonesia adalah 52,7 %, atau lebih dari setengahnya. Dan seiringnya pertumbuhan penduduk di Indonesia jumlah tersebut akan terus menerus bertambah. Data yang diperoleh pada tahun 2015 kira-kira 252 juta jiwa berdasarkan sensus penduduk menurut data Badan Pusat Statistik di Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia yang memiliki banyak penduduk itu bisa dilihat bahwa sumber daya manusianya berlimpah seperti itu yang akan sangat mempengaruhi sekali lapangan pekerjaan di Indonesia terutama dalam proses pembangunan Indonesia yang bertujuan untuk kelangsungan pembangunan Indonesia yang lebih maju dari sebelumnya. Jumlah kesempatan pekerjaan di Indonesia saat ini masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang besar oleh sebab itu, terdapat kesenjangan yang begitu besar antara ketersediaan kesempatan kerja dengan angkatan kerja. Dalam tahun ini pertumbuhan ekonomi sangatlah mempengaruhi, sedangkan lambatnya pertumbuhan lapangan kerja ini sangat dipengaruhi karena adanya faktor pelemahan di bidang ekonomi. Disampaikan oleh Anggota DPR Achmad Hafisz Tohir, "Lambatnya pertumbuhan ekonomi berimbas pada turunnya ketersediaan lapangan kerja baru untuk usia produktif dan tingkat pengangguran pun meningkat karena banyak pekerja yang dirumahkan akibat pengurangan produksi perusahaan".³ Karena kurangnya lapangan pekerjaan ini muncul berbagai macam masalah yang terjadi pada ketenagakerjaan di Indonesia yaitu terdapat meningkatnya pengangguran, kualitas tenaga kerja relatif rendah, persebaran

³Zul Sikumbang, "Komisi VI DPR dorong percepat capaian pertumbuhan ekonomi", m.antaranews.com/berita/509901/komisi-vi-dpr-dorong-percepat-capaian-pertumbuhan-ekonomi, 31 Juli 2015

tenaga kerja yang tidak merata, dan adanya pemutusan hubungan kerja secara massal. Hal ini yang banyaknya menyebabkan adanya permasalahan dalam stabilitas sebuah negara. Dalam negara Indonesia sesuai dengan UUD 1945 mengatur bahwa negara menjamin kesejahteraan masyarakatnya. Sangatlah berkaitan dengan pekerjaan, karena pekerjaan adalah sarana masyarakat dalam mencapai kesejahteraannya. Dengan adanya kesinambungan antara lapangan pekerjaan yang seimbang dengan pekerja yang belum bekerja akan membuat kesetabilan yang ideal dalam sebuah negara.

Dalam dunia pekerjaan dan industrial buruh atau pekerja memiliki peran vital dalam pergerakannya, pekerja/buruh mempunyai tugas berat dalam berlangsungnya kegiatan industrial terutama karena hampir setiap bagian dalam pekerjaan industrial dikerjakan oleh pekerja atau buruh, mereka dapat dikatakan sebagai tulang punggung kegiatan industrial. Menurut Gunawi Kartasaputra, Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha atau majikan yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya untuk mana tenaga kerja itu memperoleh upah atau jaminan hidup lainnya yang sewajar-wajarnya.⁴ Di lihat menurut pasal 1 angka 3 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi lain mengenai pekerja/buruh menurut pasal 1 angka 9 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu Pekerja/buruh adalah setiap orang yang

⁴Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Pancasila Sinar Grafika, Jakarta, 1992, h. 45

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh dalam hal ini tidak mungkin memiliki pekerjaan jika tidak ada pemberi kerja. Definisi mengenai pemberi kerja terdapat pada pasal 1 angka 4 UU No. 13 tahun 2003, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di dalam suatu pekerjaan akan terjadi yang suatu hubungan kerja yaitu dimana hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh. Perjanjian kerja bentuknya ada tertulis maupun secara lisan, biasanya diadakan dengan singkat dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Syarat atau dasar dari perjanjian kerja terdapat kesepakatan, kecakapan, pekerjaan, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. hubungan industrial yang tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerjaan, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan tata tertib sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Peran pemerintah dalam hal ini mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan pekerja/buruh pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁵ Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 telah menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil

⁵Kurniawan, "Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan yang berlarut-larut akibat penutupan perusahaan (LOCK OUT) berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Mataram, 2013, h.4.

serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, kemudian pada ayat (2) dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan. Pada dasarnya para pekerja wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada, tetapi pada kenyataannya hubungan yang dapat menimbulkan perselisihan atau kesalahpahaman antara para pengusaha dengan para pekerjanya. Dalam hal ini yang paling sering terjadi dalam hubungan industrial adalah masalah mogok kerja dimana para pekerja atau para buruh biasanya menuntut hak-haknya yang tidak terpenuhi karena mogok kerja merupakan hak yang dimiliki setiap pekerja.

Mogok kerja disini yang dimaksud adalah peristiwa di mana sejumlah besar karyawan perusahaan berhenti bekerja sebagai bentuk protes. Pemogokan terjadi sebagai akibat tersumbatnya komunikasi diantara buruh atau organisasi buruh dengan pengusaha, sedang pikiran dan perasaan buruh atau organisasi buruh tidak melihat jalan lain untuk mewujudkan harapannya atau tuntutananya kepada pengusaha.⁶ Sebab-sebab pemogokan garis besarnya terdiri dari⁷ :

1. Masalah upah atau sistem pengupahan dan uang lembur.

⁶Sri Rahayuningsih, "*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja*", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2004, h.6.

⁷*Ibid.*

2. Fasilitas perusahaan untuk buruh, makan atau uang makan, transport, THR (menjelang hari raya).
3. Perusahaan peraturan perusahaan atau kebijaksanaan yang tidak dimusyawarahkan dengan buruhnya dan dirasakan merugikan buruhnya.
4. Perlakuan oleh pengusaha terhadap buruh, yang dianggap bertentangan dengan budaya Indonesia atau nilai-nilai yang dianut oleh buruh.
5. Upaya pendirian organisasi buruh yang dihalang-halangi oleh pengusaha.

Pihak pekerja/buruh mempunyai sebuah kekuatan yang besar apabila membentuk suatu kelompok atau sebuah serikat pekerja/serikat buruh yang sama-sama memperjuangkan hak para pihak pekerja/buruh dan didalam perundingan yang terjadi apabila tidak menemukan titik tengah atau jalan keluar atas sebuah hak yang belum terpenuhi maka terkadang pihak pekerja/buruh melakukan upaya menghentikan atau memperlambat pekerjaan dengan cara mogok kerja secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan.⁸ Jika tidak tercapai persetujuan antara mereka dengan majikan mereka, maka mogok kerja dapat terus berlangsung hingga tuntutan para pekerja atau buruh terpenuhi atau setidaknya terdapat kesepakatan. Mogok kerja juga bisa di lakukan untuk menekan pemerintah untuk mengganti suatu kebijakan. Mogok kerja ini juga sudah di atur dalam undang-undang yaitu terdapat di UU No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang pengertiannya terdapat pada pasal 137 yaitu "Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan." Di dalam

⁸Sunindya, YW dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1988, h.105.

peraturan perundang-undangan Indonesia khususnya UU No. 13 tahun 2003 bagi pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah tidak dapat dikenakan sanksi hukum selama telah memiliki izin dari pihak berwajib atas rencana mogok kerja seperti yang tertulis pada pasal 140. Perlindungan mogok kerja pada para pekerja/buruh ini bisa dilihat dari ketentuan pada UU No. 13 tahun 2003 pasal 145 yang menyatakan bahwa "Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah." Menurut Sunindia dan Widiyanti bahwa pemogokan terbagi dua macam, yaitu mogok yang berlawanan dengan hukum dan mogok yang tidak berlawanan dengan hukum. Selain itu, menurut pendapat Yunus Shamad, bahwa pemogokan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutannya atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.⁹ Dalam setiap mogok kerja tuntutan para pekerja/buruh dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Tuntutan normatif

Yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan

b. Tuntutan tidak normatif

Yaitu tuntutan yang tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Jika sebelumnya telah dibahas mengenai mogok kerja secara sah yang telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003, dalam hal ini juga terdapat mogok

⁹Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, h.227.

kerja yang tidak sah. Beberapa hal penting yang terkait dengan mogok kerja tidak sah adalah¹⁰ :

- a. Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 139 dan pasal 140 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah mogok kerja tidak sah (Pasal 124 ayat (1))
- b. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :
 - a) Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
 - b) Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
 - c) Dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
 - d) Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c dan d Undang-Undang No. 13 tahun 2003 (Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.232/MEN/2003)
- c. Mogok kerja tidak sah, apabila dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia oleh pekerja buruh yang sedang bertugas (Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.232/MEN/2003).
- d. Akibat hukum mogok kerja tidak sah :
 - a) Sebagaimana dimaksud pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 232/MEN/2003, dikualifikasikan mangkir.

¹⁰Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, indeks, Jakarta, 2010, h. 114.

- b) Sebagaimana dimaksud pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.232/MEN/2003, dikualifikasikan mangkir. Apabila mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, dikualifikasikan kesalahan berat.

Jangka waktu dari mogok kerja itu lama atau tidaknya bisa dilihat dari cara penyelesaian antara para pekerja/buruh dengan pengusaha jika apa yang dituntut buruh cepat terselesaikan maka mogok kerja juga dapat selesai. Tetapi dapat juga mogok kerja itu berhenti dengan sendirinya itu dikarenakan para buruh telah bosan dengan apa yang dituntutnya tidak kunjung hasil. Permasalahan tersebut tergantung dari kedua belah pihak antara para buruh dengan para pengusaha yang dituntut. 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.(Pasal 4 KEPMENAKERTRANS.232/2003). Dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, atas dasar perundingan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali. Maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera

menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Bentuk lain dari mogok kerja biasanya dilakukan oleh buruh dengan cara melakukan unjuk rasa bersama, yang dilakukan oleh buruh yang tergabung dengan serikat pekerja. Menurut Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.buruh dan keluarganya. Hal ini terlihat bahwa serikat pekerja memiliki peran penting untuk terbentuknya dukungan serta solidaritas antar pekerja atau buruh untuk mewujudkan kondisi damai serta menjaga agar bentuk keluhan yang dimiliki pekerja dapat tersalurkan dengan tepat dan tidak dengan cara yang salah, serta memiliki tugas untuk dapat memperjuangkan dalam tujuan mensejahterakan anggota dalam serikat pekerja. Dalam urutannya serikat pekerja dapat bergabung sdengan sebutan federasi, yaitu serikat pekerja bentukan dari sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja. Dan juga ada konfederasi serikat pekerja, merupakan gabungan dari sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja. Kegunaan dari pembedaan ini adalah supaya serikat-serikat pekerja ini memiliki kekuatan dan dukungan yang lebih besar dari bantuan serikat pekerja lainnya. Yang kemudian mempermudah usaha serikat pekerja di perusahaan untuk memperjuangkan kesejahteraan para pekerja. Dan menjadi anggota serikat pekerja memiliki banyak sekali keuntungan, jika serikat pekerja

perusahaan anda sudah berafiliasi ke federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja. Dengan adanya dan bergabungnya pekerja atau buruh sehingga anggota serikat pekerja akan mendapatkan peningkatan kemampuan kerja dan diri, Dan juga anggota serikat pekerja akan mendapat bantuan hukum saat adanya masalah didalam perusahaan industrial yang berkaitan dengan hukum dan pemenuhan hak-hak sebagai karyawan. Dan dari pendataan yang dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemanaker) per tahun 2014, tercatat ada 6 konfederasi, 100 federasi dan 6.808 serikat pekerja tingkat perusahaan di Indonesia. Jumlah itu meliputi 1.678.364 orang anggota serikat pekerja.

Cara pelaksanaan mogok kerja yang sesuai dengan adanya peraturan perundang-undangan sangatlah patut dipatuhi karena dengan cara begitu tidak dapat muncul lagi permasalahan yang ada pasca terjadinya mogok kerja serta permintaan dari pada buruh dengan adanya mogok kerja damai akan lebih mudah dan cepat diimplementasikan kedepannya.

Pentingnya keberadaan buruh untuk terciptanya pembangunan nasional, dan untuk buruh yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan bekerja. Bisa dilihat bahwa seharusnya pengusaha tidak melakukan tindakan yang sewenang-wenang pada buruh. Prinsip perlindungan hukum bagi para buruh perlu terus ditingkatkan mengingat buruh mempunyai peranan yang penting dalam mekanisme perusahaan dimana tanpa adanya buruh proses kegiatan usaha atau produksi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.¹¹ Permasalahan lemahnya perlindungan terhadap buruh yang kurang mendapat perhatian pada saat dituntut dalam suatu

¹¹Sri Rahayuningsih, "*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Melakukan Mogok Kerja*", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2004, h. 4.

permasalahan yang berkaitan dengan mogok kerja sangatlah memperhatikan. Dan berdasarkan latar belakang diatas maka saya memilih judul “SANKSI TERHADAP PENGUSAHA YANG MENGENAKAN SANKSI TERHADAP BURUH YANG MELAKUKAN MOGOK KERJA SECARA SAH”. Dan diharapkan oleh penulis tulisan ini dapat dipergunakan oleh masyarakat awam untuk dapat lebih mengerti tentang perlindungan terhadap buruh dan tidak menghalangi buruh dalam melakukan posisinya demi mendapatkan haknya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa yang dimaksud dengan perundingan yang gagal sebagai syarat mogok kerja yang sah?
2. Sanksi hukum terhadap pengusaha yang mengenakan sanksi pada buruh yang melakukan mogok kerja secara sah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perundingan yang gagal sebagai syarat mogok kerja yang sah..
2. Untuk mengetahui sanksi hukum terhadap pengusaha yang mengenakan sanksi pada buruh yang melakukan mogok kerja secara sah.

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Tipe Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif karena menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai objek penelitian dan bahan pertimbangan dalam memberikan penyelesaian terhadap permasalahan yang diajukan. Sedangkan penelitian yang dimaksud secara normatif adalah dengan menguraikan Norma yang berada dalam Undang-undang yang berlaku maupun dalam Aturan yang dikeluarkan Sebuah Lembaga.

1.4.2 Pendekatan Masalah

Pembahasan masalah dalam penulisan ini menggunakan bentuk pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan dengan statute approach adalah memperhatikan serta melandaskan pendekatan Masalah dengan semua undang-undang dan aturan yang bersinggungan dengan suatu permasalahan pengaturan hukum yang ada dengan memperhatikan aturan lainnya.¹² Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ini memperhatikan serta melandaskan pendekatan masalah dengan semua undang-undang dan aturan yang bersinggungan dengan suatu permasalahan pengaturan hukum yang ada dengan memperhatikan aturan lainnya. Pendekatan ini dilakukan karena pendekatan ini sangatlah berhubungan dengan aturan lainnya dan permasalahan ini dapat dilihat dari pandangan aturan hukum lainnya demi

¹²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005 h.137.

menemukan pemecahan masalahnya. Penulis memilih pendekatan ini untuk mendukung adanya konsep konsep dalam literature serta doktrin yang ada. Dengan adanya aturan yang jelas serta telah mengatur antara tenaga kerja dan perusahaan hal ini memperlihatkan bahwa sangatlah mendapatkan perhatian keduanya dimata pemerintah. Serta dengan aturan aturan tersebut dapat dilihat bagaimana pemerintah memberikan perlindungan hak tenaga kerja serta bentuk sanksi yang akan diberikan bagi yang melanggar aturan.

Sedangkan pendekatan konseptual (*conseptual approach*) ini memperhatikan serta melandaskan pendekatan Masalah dengan semua undang-undang dan aturan yang bersinggungan dengan suatu permasalahan pengaturan hukum yang ada dengan memperhatikan aturan lainnya. Pendekatan ini dilakukakn karena pendekatan ini sangatlah berhubungan dengan aturan lainnya dan permasalahan ini dapat dilihat dari pandangan aturan hukum lainnya demi menemukan pemecahan masalahnya.

1.4.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan untuk menunjang penulisan ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa norma hukum yang bersifat mengikat, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan judul serta permasalahan yang dibahas. Dalam hal ini peraturan perundang-undangan yang di gunakan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

3. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
4. Undang-Undang No. 9 tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum
5. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
6. Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh
7. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.
10. Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Bahan hukum sekunder adalah untuk menjelaskan bahan hukum primer dan bersifat tidak mengikat. Bahan-bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan ini meliputi buku-buku teks hukum, jurnal-jurnal hukum, kamus hukum, artikel yang terdapat pada media cetak maupun media elektronik serta tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan isu hukum penulisan ini.

1.4.4 Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum ini menggunakan pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Pengumpulan tersebut dilakukan

melalui prosedur identifikasi dengan menggunakan studi dokumen, yaitu penelusuran untuk mencari peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum primer dan mencari jurnal-jurnal hukum serta buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan hukum dalam penulisan ini. Selain itu juga diarahkan dengan melihat media berupa majalah, serta artikel yang dimuat dalam website. Semua bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan diidentifikasi dan diklasifikasikan menurut permasalahan yang diajukan serta dilakukan pengkajian untuk memecahkan rumusan masalah dan tema-tema analisis yang sesuai dengan topik pembahasan.

1.4.5 Analisis Bahan Hukum

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dari bahan hukum yang diperoleh dari kepustakaan yang digunakan sebagai arahan dan memperjelas mengenai arti dari Perlindungan terhadap Hak Buruh dalam Pelaksanaan Mogok Kerja yang Sah.

1.4.6 Sistematika Penulisan

Pengantar sebelum memasuki bab-bab pembahasan materi, maka akan disusun sistematika sebagai berikut :

Bentuk penulisan skripsi ini dimulai dari Bab Pertama yaitu membahas tentang pendahuluan yang didalamnya mengenai bab yang akan menjelaskan mengenai latar belakang, permasalahan yang ada, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan

dan analisis bahan hukum beserta beberapa hal yang perlu diketahui secara mendalam sehingga akan diperoleh pengantar masalah yang menjadi pokok bahasan dalam bab-bab selanjutnya.

Bab Kedua adalah pembahasan dari rumusan masalah yang pertama yaitu adanya pembahasan rinci tentang mogok kerja, lebih dalam mengetahui mogok kerja yang dapat dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang sah, gambaran tentang pelaksanaan mogok kerja di Indonesia, dan menjelaskan mengenai gagalnya perundingan yang merupakan syarat dari mogok kerja yang sah. Serta adanya penyelesaian yang di dapat dalam pelaksanaan mogok kerja yang terlaksana.

Bab Ketiga adalah pembahasan dari rumusan masalah yang kedua yaitu menjelaskan tentang pengusaha yang mengenakan sanksi terhadap pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dapat dikenakan sanksi hukum. Pembahasan juga dilengkapi dengan adanya beberapa prosedur yang bisa digunakan pekerja/buruh untuk menyelesaikan perselisihan dan macam-macam sanksi yang dapat dikenakan kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan jika pengusaha menghalang-halangi adanya mogok kerja secara sah.

Bab Keempat adalah pembahasan mengenai kesimpulan dan saran merupakan bagian akhir dari penulisan ini yang didalamnya memberikan kesimpulan terhadap uraian yang telah ada di bab sebelumnya, yang selanjutnya akan diberikan saran mengenai ketenagakerjaan di Indonesia khususnya mengenai perlindungan hak buruh dalam pelaksanaan mogok

kerja yang sah, saran terhadap pengusaha yang menerapkan adanya sanksi terhadap mogok kerja, dan saran untuk pemerintah terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku juga merupakan bab penutup dalam penulisan skripsi ini.