

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha sering mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya perjanjian kerja yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya, Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Namun demikian hak buruh harus dilindungi karena Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Negara hukum adalah Negara yang menganut prinsip pembatasan kekuasaan negara oleh hukum.<sup>1</sup>

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia* Jakarta : Universitas Indonesia, 2003, hlm. 67.

seluruhnya.<sup>2</sup> Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha biasanya terjadi kurangnya saran hubungan industrial yang berjalan kurang harmonis, setidaknya perselisihan dapat diminimalkan. Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha). Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.<sup>3</sup>

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat. Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>2</sup> Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, [ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303).

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, 2007, Jakarta, hal.177

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>4</sup>

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu prinsip kebebasan (*principle of liberty*) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dengan telah diratifikasinya Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949, tentang hak berorganisasi dan kemerdekaan berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang serikat pekerja/serikat buruh, eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja karyawan PT.Tara Citra Kusuma beralamatkan di Delta silicon 1 Industrial Park, Jalan Meranti 3 Blok L10 No.3&5,Lippo Cikarang Bekasi. Sebanyak 133 Orang Karyawan yang terdiri dari 90 karyawan dengan status karyawan tetap (PKWTT) yang di dalamnya 14 Orang Pengurus Serikat Pekerja dan 43 Karyawan dengan status karyawan kontrak (PKWT) karena dibentuknya Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat pekerja Metal Indonesia oleh para pekerja di perusahaan tersebut,

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,

sehingga pekerja mengadakan tindakan solidaritas spontan tanggal 7,8 Februari tidak melakukan kegiatan produksi. Perusahaan mendalilkan bahwa pada tanggal 6,7,8,dan 11 Februari 2013 para pekerja melakukan mogok kerja secara tidak sah, karena mogok kerja tersebut tanpa pemberitahuan kepada perusahaan,sehingga tidak bisa melaksanakan aktivitas produksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : 232/MEN/2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah para pekerja dikualifikasi dianggap telah mengundurkan diri.

Oleh karenanya menarik bagi penulis untuk membahas mengenai perkara ini lebih lanjut dituangkan dalam sebuah skripsi, penulis akan menganalisa lebih lanjut untuk itu dalam skripsi berjudul :“**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN MOGOK KERJA ( Study kasus Putusan Nomor. 116/PDT/SUS-PHI/2015/PN.BDG)**”

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis akan mengidentifikasi masalah pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung No.116/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG perihal pemutusan hubungan kerja dengan alasan mogok kerja, sehingga penulis membahas teori yang berkenaan dengan apa yang dimaksud dengan Hukum Perdata, Pemutusan Hubungan Kerja, Mogok kerja, Perlindungan Pekerja dalam melaksanakan mogok Kerja.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah akibat Hukum mogok kerja yang dilakukan para pekerja tidak sesuai ketentuan Undang-Undang?
- b. Apakah dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.116/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg sudah mencerminkan keadilan bagi pekerja?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas dapat disebutkan bahwa penelitian ini mempunyai 2 (dua) tujuan pokok. Adapun 2 (dua) tujuan pokok penelitian, yaitu :

- a. Untuk mengetahui akibat Hukum apabila terjadi Pekerja Mogok kerja yang tidak sah.
- b. Untuk mengetahui apakah dasar pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg telah mencerminkan keadilan bagi pekerja.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ada 2 (dua), yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

- a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah, untuk pengembangan ilmu hukum khusus tentang Ketenagakerjaan, pada umumnya masalah, Perselisihan PHK, Hak pekerja tentang mogok kerja Penerapan Undang undang No.13 Tahun 2003. Khususnya Pasal 151 ayat (1),(2),(3). Pasal 155 Ayat(1). Pasal 168 ayat (1).

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada Hakim dalam Hukum Ketenagakerjaan dalam pengambilan keputusan sehingga Pekerja/Buruh tidak merasa dirugikan terus menerus dan dalam posisi yang selalu tertindas.

#### **D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran**

##### **1. Kerangka Teoritis**

##### **a. Pengertian hukum dan asas hukum acara Perdata**

Hukum Acara perdata adalah Peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin di taatinya hukum perdata materil dengan perantaraan hakim. Dengan kata lain hukum acara perdata adalah, peraturan hukum bagaimana cara nya menjamin pelaksanaan hukum perdata materil.<sup>5</sup> Sedang asas hukum adalah pokok pikiran yang bersifat umum yang menjadi latar belakang dari peraturan hukum yang kongkrit (hukum positif) menurut Satjipto Rahardjo SH asas hukum adalah jiwanya peraturan hukum, karena ia merupakan lahirnya peraturan hukum, ialah ratio legisnya peraturan<sup>6</sup>

<sup>5</sup>Sudikno Mertokusuma, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm.2.

<sup>6</sup><http://teem21.blogspot.com>

Untuk menerapkan hukum acara dengan baik maka perlu diketahui azas-azas hukum acara perdata :

- 1) **Hakim Bersifat Menunggu:** maksudnya ialah hakim bersifat menunggu datangnya tuntutan hak di ajukan kepadanya, kalau tidak ada tuntutan hak atau penuntutan maka tidak ada hakim.
- 2) **Hakim Pasif :** hakim di dalam memeriksa perkara perdata bersikap pasif dalam arti kata bahwa ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang di ajukan kepada hakim untuk di periksa pada dasarnya di tentukan oleh para pihak yang berperkara dan bukan oleh hakim.
- 3) **Sifat Terbukanya Persidangan :** sidang pemeriksaan pengadilan pada dasarnya adalah terbuka untuk umum, yang berarti bahwa setiap orang dibolehkan hadir dan mendengarkan pemeriksaan di persidangan.
- 4) **Mendengar Kedua Belah Pihak :** dalam pasal 5 ayat 1 UU no.4 tahun 2004 mengandung arti bahwa di dalam hukum acara perdata yang berperkara harus sama-sama di perhatikan, berhak atas perlakuan yang sama dan adil serta masing-masing harus di beri kesempatan untuk memberikan pendapatnya.
- 5) **Putusan Harus Di Sertai Alasan-alasan :** semua putusan pengadilan harus memuat alasan-alasan putusan yang di jadikan dasar untuk mengadili ( pasal 25 UU no 4 tahun 2004,) 184 ayat 1, 319 HIR, 195, 618 Rbg). Alasan-alasan atau argumentasi itu dimaksudkan sebagai pertanggung jawaban hakim dari pada putusnya terhadap

masyarakat, para pihak, pengadilan yang lebih tinggi dan ilmu hukum, sehingga oleh karenanya mempunyai nilai objektif.

- 6) ***Beracara di Kenakan biaya*** : untuk beracara pada dasarnya di kenakan biaya (pasal 3 ayat 2 UU no 4 tahun 2004, 121 ayat 4, 182,183 HIR, 145 ayat 4, 192-194 Rbg). Biaya perkara ini meliputi biaya kepaniteraan, dan biaya untuk pengadilan, pemberitahuan para pihak serta biaya materai.
- 7) ***Tidak ada keharusan mewakilkan*** : pasal 123 HIR, 147 Rbg tidak mewajibkan para pihak untuk mewakilkan kepada orang lain, sehingga pemeriksaan di persidangan terjadi secara langsung terhadap para pihak yang langsung berkepentingan.<sup>7</sup>

## 2. Kerangka Konseptual.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Hakim hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi hubungan kerja sebagai berikut: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah” Pasal angka 25 UU Ketenagakerjaan

---

<sup>7</sup>.Sudikno Mertokusumo,*Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty,Yogyakarta,1981, hlm. 71.



mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Konsep perjanjian untuk melakukan pekerjaan diatur dalam Buku III KUHPerduta (Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617). Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUHPerduta adalah:

Perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>8</sup>

Imam Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut:<sup>9</sup>

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dilakukan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya terdapat beberapa pengertian yang terkait dengan ketenagakerjaan yaitu:<sup>10</sup>

<sup>8</sup>. Pasal 1601a *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata* (KUHPerduta)

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum perburuhan*, Jakarta, Jambatan Edisi revisi, 2003, hlm. 70.

<sup>10</sup> Indonesia, *Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- c. Pengusaha adalah:
  - 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sendiri.
  - 2) Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- d. Perusahaan adalah:
  - 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - 2) Usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
- f. Serikat pekerja/serikat buruh 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
- g. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>11</sup>
- h. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>11</sup>.Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

- i. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- j. Mangkir adalah tidak bekerjanya pekerja secara tidak sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Kerangka Pemikiran



### E. Metode Penelitian

#### 1. Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic.<sup>12</sup> Logika keilmuan penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang obyeknya hukum itu sendiri.<sup>13</sup> Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur mogok kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif.<sup>14</sup>

## 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait kewenangan Pengadilan Negeri Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>15</sup> Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis, dalam artian penelitian ini diharapkan mampu menjabarkan dan secara sistematis terperinci dan menyeluruh tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Mogok

---

<sup>12</sup>.Hotma Sibuea, Herybertus Soekartono,*Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Krakattaw Book, 2009, hlm .79

<sup>13</sup>Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2006, hlm 57.

<sup>14</sup>.Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 1990, hlm 15

<sup>15</sup> H.Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 30.

Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Putusan Nomor. 116/PDT/SUS-PHI/2015/PN.BDG).

Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai tahapan yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan.<sup>16</sup> Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tara Citra Kusuma beralamat di Kawasan Delta Silicon 1 Industry Park, Jalan Meranti 3 Blok L 10 No. 3 & 5 Lippo Cikarang Kabupaten Bekasi.

### 3. Sumber Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer bahan hukum sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin perundang-undangan atau kaedah hukum yang terkait dengan penelitian ini.

#### a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri :

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

---

<sup>16</sup>.Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta, Granit, 2004, hlm 1.

4) Kepmen Nomor 232/KEP/2003 tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

5) Putusan PHI Bandung Nomor 116/ PDT-SUS/2014/PHI-BDG.

b. Bahan hukum sekunder.

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum Primer seperti artikel/tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisa sosial, makalah-makalah, media internet.

c. Metode Pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan tehnik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jakarta.

d. Analisa Data.

Dari hasil Penelitian dianalisa secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

- 1) Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- 2) Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
- 3) Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.

- 4) Setelah dilakukan analisa dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan pokok Bab dan Sub-subnya secara terstruktur dalam uraian berdasarkan Buku Pedoman Penulisan Proposal Skripsi Bidang Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lengkapnya sebagai berikut:

- BAB I** Pendahuluan, pada Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II** Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-unsur Perjanjian Kerja, Pengertian Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Tentang Mogok Kerja, Dasar hukum Mogok kerja, Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan , Hubungan Kerja dan Tinjauan Umum Perlindungan Hukum
- BAB III** Hasil Penelitian. Bab ini menguraikan tentang Duduk perkara, Alasan penggugat, Alasan tergugat., Tentang pertimbangan hukumnya

BAB IV Pembahasan dan Analisa Hasil Penelitian. Bab ini menguraikan bagaimana Bagaimanakah akibat Hukum mogok kerja yang dilakukan para pekerja yang tidak sesuai ketentuan Undang-Undang? Apakah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.116/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg sudah mencerminkan keadilan bagi pekerja? pertimbangan hukum penggugat dan tergugat, pertimbangan hakim dan analisa kasus.

BAB V Penutup Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP PENULIS

LAMPIRAN-LAMPIRAN

