

Tinjauan yuridis terhadap mogok kerja sebagai penyebab pemutusan hubungan kerja: studi kasus putusan PHI Bandung no. 12/G/2010/PHI/PN.BDG dan putusan kasasi no. 802 K/Pdt.Sus/2010 = Juridical analysis on strike as the cause of termination of employment: case study of Bandung employment court decision no. 12/G/2010/PHI/PN.BDG and cassation court desicion no. 802/K/Pdt.Sus/2010

Munthe, Stephanie I.R.M., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20445061&lokasi=lokal>

---

Abstrak

<b>ABSTRAK</b><br>

Skripsi ini membahas mengenai pengaturan mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan serta penerapannya dalam praktik berdasarkan Putusan PHI Bandung No. 12/G/2010/PHI/PN.BDG dan Putusan Kasasi No. 802 K/Pdt.Sus/2010. Mogok kerja merupakan hak asasi pekerja/buruh yang digunakan sebagai sarana untuk menghimpun kekuatan guna meningkatkan posisi tawar menawar (collective bargaining power) mereka dalam upaya menekan pengusaha agar memenuhi tuntutan-tuntutan pekerja/buruh. Mogok kerja juga digunakan untuk menyeimbangkan posisi tawar menawar (bargain position) pekerja/buruh yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Dengan demikian, mogok kerja dapat dipandang sebagai ajang pekerja/buruh untuk adu kekuatan dengan pengusaha agar tuntutan-tuntutan mereka dipenuhi. Mogok kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan agar dapat dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai. Akan tetapi, pada pelaksanaannya, mogok kerja tidak selalu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga kerap menimbulkan perselisihan PHK yang merugikan pekerja/buruh. Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif dan pengumpulan data melalui studi pustaka. Adapun hasil dari penelitian ini adalah PHK dengan kualifikasi mangkir sebagai akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah, hanya dapat dilakukan apabila pengusaha telah memanggil pekerja/buruh secara patut dan tertulis, untuk kembali bekerja, sebanyak 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja.

<hr>

<b>ABSTRACT</b><br>

The focus of this following thesis is discussing about the arrangements legislation of strike and its implementation based on Case of Bandung Employment Court Decision No. 12/G/2010/PHI/PN.BDG and Cassation Court Desicion No. 802 K/Pdt.Sus/2010. Strike is a fundamental right of workers/labors that is used for gathering the strength to improve collective bargaining power of workers/labors as the effort to suppress their employers to meet the demands of the workers/labors. The strike is also used for balancing the bargain position of

workers/labors which are relatively weaker than their employers. Thus, the strike can be viewed as a phase for workers/labors to contest the bargaining power towards employers so their demands will be fulfilled. The strike is regulated in the legislation to be implemented legally, orderly, and peacefully. However, in practice, strikes are not always in accordance with the legislation and led to termination of employment disputes that detrimental to workers/labors. This research is a juridical-normative research with qualitative approach and collecting data through documentary study. The result of this study is termination of employment which is based on the absence of the workers/labors as the legal consequences of illegitimate strike it can only be done if the employer had called workers/labors properly and written, to return to work, for 2 (two) times within 7 (seven) working days.