

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
KARENA ALASAN MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH
(Studi Kasus Putusan Nomor: 02/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg)

¹Suratmi, ²Agus Suprayogi,SH,MH

¹UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

²UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

¹ratmi6108@yahoo.co.id

²suprayogiagus78@gmail.com

ABSTRAK

Pemogokan merupakan suatu penolakan yang dilakukan oleh Pekerja secara kolektif untuk bekerja dalam kondisi yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja, Pemogokan muncul dikarenakan beberapa alasan, dan sebagian besar tanggapan dari kondisi ekonomi atau praktik perburuhan Belum adanya peraturan yang tegas mengenai mogok kerja dapat perujung pada Pemutusan Hubungan Kerja. PHK. erat kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 1 angka 23 memberikan definisi “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. Skripsi ini akan memaparkan kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada PT. Tri Abadi Purnama terhadap 5 orang Pekerja sebagai akibat dari mogok kerja yang dilakukan Pekerja secara tidak sah karena tidak mengikuti prosedur pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, negosiasi adalah merupakan hal yang esensial dan wajib dilakukan sebelum Pengusaha memberhentikan pekerjanya. Pada skripsi ini akan memaparkan mengenai alasan PHK beserta penyelesaian hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 5 orang Pekerja PT. Tri Abadi Purnama . Penelitian masalah ini dengan menggunakan metode normatif yaitu penelitian hukum yang mencakup penelitian terhadap prinsip-prinsip hukum dan sistematika hukum, sejarah hukum, dan perbandingan hukum, dimana penelitian dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, atau disebut juga dengan penelitian kepustakaan.(Sri Mamudji, et.al.)

Kata kunci: Mogok kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Kepastian hukum.

ABSTRACT

A strike is a refusal by employees collectively to work under conditions required by the employer. Strikes arise for several reasons, and most of the responses are due to economic conditions or labor practices. The absence of strict regulations regarding strikes can lead to termination of employment . layoffs. closely related to industrial relations disputes and termination of employment. Article 1 number 23 provides the definition “A strike is an action by workers/laborers that is planned and carried out jointly and/or by a trade union/labor union to stop or slow down their work. This thesis will describe the case of Termination of Employment that occurred at PT. Tri Abadi Purnama against 5 of his employees as a result of a strike that was carried out by employees illegally because they did not follow the procedures of Article 140 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Based on article 151 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, negotiations are essential and must be carried out before an employer dismisses his worker. This thesis will explain the reasons for layoffs along with the settlement of rights due to termination of employment for 5 employees of PT. Tri Abadi Purnama. This problem research uses normative methods, namely legal research which includes research on legal principles and legal systematics, legal history, and legal comparisons, where research is carried out by examining library materials, or also called library research. (Sri Mamudji, et al. .al.)

Keywords: Strike, Termination of Employment, Legal certainty.