

**EKSISTENSI HAK MOGOK PADA PERUSAHAAN YANG
MELAYANI KEPENTINGAN UMUM**
Studi Kasus di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Bidang Hukum dan Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh :

NOVA RIA ATIKA

02053100104

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2009**

342.085 307
Afi
e
c-090867
2009



EKSISTENSI HAK MOGOK PADA PERUSAHAAN YANG
MELAYANI KEPENTINGAN UMUM
Studi Kasus di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang

- 18628
- 19071



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Bidang Hukum dan Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh :

NOVA RIA ATIKA

02053100104

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2009**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nova Ria Atika
Nomor Induk Mahasiswa : 02053100104
Program Studi : Studi Hukum dan Bisnis
Judul skripsi : Eksistensi Hak Mogok Pada Perusahaan yang
Melayani Kepentingan Umum Studi Kasus di
Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin
Palembang

Indralaya, Mei 2009

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama,



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum
NIP 131639379

Pembimbing Pembantu,



Antonius Suhadi AR, S.H., M.H
NIP 130902333

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah diuji dan lulus pada :

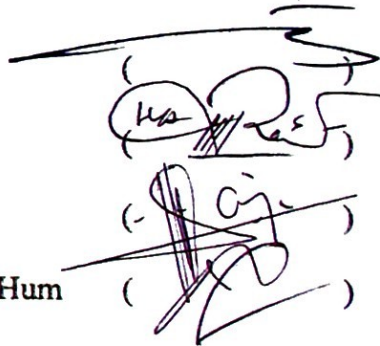
Hari : Kamis

Tanggal : 14 Mei 2009

Nama : Nova Ria Atika
Nomor Induk Mahasiswa : 02053100104
Fakultas : Hukum
Program Kekhususan : Studi Hukum dan Bisnis

TIM PENGUJI :

1. Ketua : H.A. Romsan, S.H, M.H.,LL.M
2. Sekretaris : Muhamad Rasyid, S.H, M.Hum
3. Anggota : Nashriana, S.H.M.Hum.
4. Anggota : H. Zulkarnain Ibrahim, S.H. M. Hum



Indralaya, 14 Mei 2009

Mengetahui,

Dekan,

Prof. Amzulian Rifai, S.H,LL.M,Ph.D.

NIP. 131885582

MOTTO

“Hai orang-orang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah kebencian terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adil-lah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Bertakwalah kepada Allah. S.W.T, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(Surat : Al-Maidah ayat 8)

Kupersembahkan kepada :

- **Bapak dan Ibuku Tercinta.**
- **Keluarga Besarku.**
- **Almamater.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah S.W.T karena atas berkat rahmat dan karunia-nyalah, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Eksistensi Hak Mogok Pada perusahaan Yang Melayani Kepentingan Umum studi Kasus di Rumah sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang, maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk mengikuti ujian akhir kompre guna meraih gelar Sarjana Hukum pada fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah mengeluarkan segenap kemampuan dan pemikiran penulis untuk menjadikan skripsi ini menjadi sempurna dan dapat bermanfaat bagi semua orang.

Menurut pasal 137 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 , bahwa hak mogok adalah hak dasar bagi pekerja / buruh, Hak mogok juga digunakan sebagai alat bagi kaum pekerja / buruh untuk menuntut hak nya kepada pengusaha atau pemberi kerja agar hak mereka dapat dipenuhi, namun tentu saja ada beberapa persyaratan yang harus ditempuh oleh pekerja/ buruh yang akan melakukan aksi mogok kerja, agar aksi mogok mereka dinyatakan sah dan mendapat perlindungan dari hukum. Pada tanggal 14 November 2008 dan 15 November 2008 para Dokter yang bekerja di Rumah Sakit Mohammad Hoesin melakukan aksi mogok, alasan mereka melakukan aksi mogok kerja adalah untuk menentang pengangkatan Direktur Utama Rumah Sakit Mohammad Hoesin untuk periode 2005 sampai dengan 2008.

Aksi mogok para Dokter tersebut mendapatkan teguran keras dari Ikatan Dokter Indonesia (IDI) karena di anggap sebagai aksi mogok yang tidak sah, dan merupakan perbuatan mangkir dalam menjalankan tugas dan kewajiban dari Dokter, seperti yang tercantum di dalam Undang_undang No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi RI No. KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Untuk lebih memahami makna dari penelitian ini, dapat dibaca lebih lanjut dalam skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dunia ini tidak ada yang sempurna , kesempurnaan hanya milik Allah S.W.T. Tidak ada satu orang pun umat yang memiliki kesempurnaan seperti yang dimiliki oleh Allah S.W.T ,begitu pula dengan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan memerlukan banyak perbaikan dalam hal materi maupun pokok pembahasannya , tapi inilah hasil maksimal yang telah penulis lakukan dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Palembang, Mei 2009

Penulis,

Nova Ria Atika

UCAPAN TERIMA KASIH :

Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Amzulian Rifai, SH, LL.M.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas sriwijaya.
2. Bapak Dr. Joni Emirzon , SH. M.Hum selaku Ketua bagian Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
3. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim SH, M. Hum selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Utama Skripsi.
4. Bapak Antonius Suhadi, SH., M.S selaku Pembimbing Pembantu
5. Bapak Mayuri Hasani , SH. M. Hum selaku narasumber dibagian komite Etik dan Hukum di RSUP. Dr. M. Hoesin Palembang.
6. Laila Suryatini, S.Pd, selaku narasumber, Pegawai di bagian umum RSUP Dr. M. Hoesin Palembang.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas hukum Universitas Sriwijaya terima kasih atas segala bimbingannya selama ini.
8. Seluruh Staf tata usaha Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya terima kasih atas bantuannya.
9. Seluruh Keluarga besarku yang tercinta terima kasih untuk motivasi dan kasih sayang selama ini.

10. Teman-teman ku di Gubrak, Jeng ,Yuyun, Cika, Kori, Een, Siska, Nuraini, Nanda, Eja, Esdras, Rika Destriana dan seluruh teman PLKH kelas A terima kasih atas persahabatannya dan segala motivasi yang diberikan.

11. Seluruh teman-teman angkatan 2005 dan semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya, semoga Allah berkenan memberikan balasan atas jasa dan amal baik yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, Amin.

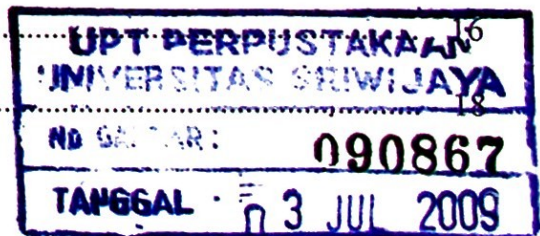
Palembang, Mei 2009

Penulis

Nova Ria Atika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Kegunaan dan Tujuan Penelitian	10
D. Metode Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERUSAHAAN YANG	
MELAYANI KEPENTINGAN UMUM DAN HAK MOGOK	16
A. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan	16
1. Pengertian Perusahaan	16
2. Unsur-Unsur Perusahaan	18



3.	Klasifikasi Perusahaan	22
B.	Hak Buruh atau Pekerja di Perusahaan	42
1.	Kaidah Hukum dan asas Hukum	42
2.	Para Pihak Dalam Ketenagakerjaan	43
3.	Hak-Hak Buruh Dalam Hukum Negara dan Hukum Islam ...	47
3.1	Dalam Hukum Negara.....	47
3.2	Dalam Hukum Islam	57
C.	Demonstrasi dan Pemogokkan Kerja	63
1.	Pengertian Demonstrasi dan Mogok Kerja	63
2.	Perkembangan Teori Hukum Tentang Mogok Kerja.....	65
A.	Mogok di Anggap sebagai Perbuatan Kriminal	68
B.	Pemogokkan Sebagai Salah Satu Wujud Kebebasan	73
C.	Pengakuan Mogok Sebagai Hak	78
3.	Tujuan Dari Aksi Mogok	82
4.	Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	84

BAB III. EKSISTENSI HAK MOGOK PADA PERUSAHAAN

YANG MELAYANI KEPENTINGAN UMUM DI

RUMAH SAKIT M. HOESIN PALEMBANG 100

A. Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang termasuk

Perusahaan Yang Melayani Kepentingan Umum 100

B. Keadaan Umum Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin	
Palembang	105
C. Konsekwensi Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin	
Palembang Sebagai Badan layanan Umum.....	115
D. Eksistensi Hak Mogok Pada Perusahaan Yang Melayani	
Kepentingan Umum Di Rumah Sakit Muhammad Hoesin	
(RSMH) Palembang.....	121
1. Pelaksanaan Mogok Kerja di RSMH Palembang	121
2. Mogok Kerja di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin	
adalah Mogok Kerja yang Tidak Sah.....	127
BAB IV PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan	134
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Pasal 137 Undang-Undang No.13 tahun 2003 bahwa hak mogok adalah hak dasar pekerja atau buruh, Hak Mogok dapat dilakukan asal dilakukan secara tertib dan damai karena jalan perundingan tidak mencapai kesepakatan, hak mogok sebagai hak yang melekat pada hak buruh untuk berserikat dan berunding¹. Menurut Pasal 28 J Undang-Undang 1945 ayat (1) berbunyi : setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara². Gerakan buruh sejak kemerdekaan Indonesia sampai dewasa ini tidak pernah surut dari berbagai macam aksi mogok. Bahkan pada masa perjuangan kemerdekaan melawan pemerintah kolonial Belanda banyak diwarnai berbagai aksi mogok, menurut penulis ada dua tujuan dari aksi pemogokkan kerja, yaitu yang pertama pemogokkan yang bertujuan ekonomis, yang menyangkut tuntutan berupa perbaikan gaji / upah

¹ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Program Pascasarjana, 2001, hal. 71.

² *Undang-Undang 1945 & Perubahannya*, Jakarta, Penerbit Kawan Pustaka, 2004, hal. 28

yang lain, tujuan kedua yaitu pemogokkan dengan tujuan politik ,pada dasarnya untuk menjatuhkan atau melawan pemerintahan yang sah atau sedang berjalan³.

Dalam perkembangan selanjutnya, mulai muncul pandangan baru yang menyatakan bahwa mogok sebenarnya merupakan alat penyeimbang agar kaum buruh mempunyai kekuatan yang sama dengan kekuatan pengusaha sebagai pemilik alat-alat produksi⁴. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemogokkan , dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat upah buruh yang rata-rata masih rendah serta syarat-syarat kerja yang dirasakan oleh kaum buruh kurang memadai , telah memicu terjadinya pemogokan-pemogokan. Sebagian besar dari pemogokan-pemogokan yang terjadi dilatarbelakangi tuntutan kenaikan Upah . Pada tahun 1950 di Bandung, sekitar 50.700 buruh yang awal mulanya diprakarsai oleh SARBUPRI (Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia) melakukan aksi pemogokan menuntut kenaikan Upah.⁵
2. Tuntutan buruh terhadap pengusaha agar melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum perburuhan juga melatarbelakangi permogokan di Indonesia. Tuntutan semacam ini sering disebut tuntutan kaum buruh yang bersifat normatif. Sedikitnya 800 buruh PT. A.P. pada tahun 1996 yang berlokasi di Jakarta Timur melakukan mogok kerja. Mereka

³ *Op. Cit*, hal. 72

⁴ Twomey, *Labour Law and Legislation*, hal. 7(dikutip dari buku: Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Program Pascasarjana, 2001, hal. 74)

⁵ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Program Pascasarjana, 2001, hal. 2.

menuntut agar pengusaha melaksanakan ketentuan dalam Perjanjian Perburuhan yang menyatakan bahwa : Buruh yang perjanjian kerjanya telah diperpanjang dua kali berhak menjadi buruh tetap.⁶

3. Pemogokan-pemogokan yang dilatarbelakangi alasan-alasan politik juga terjadi pada awal kemerdekaan Republik Indonesia. Bahkan pada saat menjelang Kemerdekaan Indonesia telah terjadi pula pemogokan yang dilatarbelakangi alasan politik.⁷
4. Pemogokan-pemogokan yang terjadi di Indonesia juga disebabkan adanya tuntutan hak-hak dasar (*Fundamental rights*) kaum buruh. Misalnya pemogokan-pemogokan yang bertujuan untuk mendirikan serikat buruh di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa contoh terjadinya pemogokan yang alasannya menuntut pembentukan Serikat buruh di beberapa perusahaan di Indonesia. Misalnya pada tahun 1990, buruh-buruh PT. PR. Tangerang melakukan pemogokan menuntut pembentukan Serikat Buruh di perusahaan tempat mereka bekerja.⁸
5. Mogok dirasakan oleh buruh sebagai senjata yang ampuh dalam memperjuangkanuntutannya. Berbagai kasus pemogokan yang terjadi di perusahaan-perusahaan menunjukkan bahwa, kaum buruh menganggap hak mogok dirasakan sebagai senjata ampuh, karena dari kasus- kasus pemogokan yang terjadi di berbagai wilayah, para pengusaha baru

⁶ Ibid., hal. 3.

⁷ Ibid., hal. 4.

⁸ Ibid., hal. 5.

mengabulkan tuntutan buruh-buruhnya setelah mereka mengadakan pemogokan. Sebagai contoh disini misalnya, dapat dikemukakan pada tahun 1991 PT. PAI, Tangerang akhirnya mengabulkan tuntutan kenaikan upah buruh-buruhnya setelah mereka mengadakan pemogokan selama dua hari.⁹ Demikian pula PT. IBP Tangerang mengabulkan tuntutan pembentukan serikat buruh di perusahaannya setelah buruh-buruhnya mengadakan pemogokan pada tahun yang sama.¹⁰

Didalam skripsi ini penulis membedakan antara penyebab dilakukannya aksi mogok normatif dan tidak normatif. Sebab-sebab dilakukannya aksi mogok Normatif, yaitu :

1. Pembayaran upah yang menyesuaikan dengan Upah Minimum Regional yang baru.
2. Pembentukan Serikat Buruh untuk menyalurkan aspirasi kaum buruh atau pekerja.
3. Pembatalan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Pembayaran Tunjangan Hari Raya kepada buruh atau pekerja.

Sedangkan sebab-sebab mogok yang tidak normatif, adalah :

1. Menuntut kenaikan upah.
2. Menuntut diberikannya bonus.
3. Perbaiki syarat-syarat kerja atau kondisi kerja

⁹ Ibid., hal. 6.

¹⁰ Suara Pembaharuan, 19 juni 1991 , hal. 2(dikuti dari : www.google.com)

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa Hak mogok adalah hak bagi buruh atau pekerja dalam menyalurkan aspirasinya, dan boleh dilakukan asal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi mengapa Dokter-Dokter yang melakukan mogok kerja di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang karena menentang Dirut baru, dikenakan sanksi oleh Ikatan Dokter Indonesia? sedangkan, seperti yang dijelaskan diatas hak mogok itu adalah hak bagi pekerja dan buruh. Pelaksanaan aksi mogok tersebut terjadi pada tanggal 14 November 2005, para dokter di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang, melakukan aksi mogok kerja ,Sekitar 100 dokter Rumah Sakit M. Hosein unjuk rasa di depan kantor Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang, aksi mogok yang mereka lakukan berlangsung selama 2 (dua) hari, hari kedua pada tanggal 15 November 2005, aksi mgok para dokter tersebut dilanjutkan ke gedung DPRD Sumatera Selatan, alasan mereka melakukan aksi mogok adalah untuk menolak pengangkatan Direktur Utama Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin yang baru , yaitu dr. M. Basir Palu, SpA, MHA Dokter spesialis dari Sulawesi Selatan. Para Dokter tersebut meminta Menteri Kesehatan melalui DPRD untuk menunda atau membatalkan pengangkatan Direktur baru tersebut.

Mereka mendatangi kantor DPRD kota Palembang secara serentak dan melakukan unjuk rasa dengan membawa spanduk dan melakukan orasi untuk menyampaikan aspirasi mereka, dan akhirnya mereka diterima oleh Ketua DPRD Sumatera Selatan Zamzami Ahmad, Wakil Ketua DPRD ELianuddin dan Ketua Komisi E Ibnu Hajar Dewantara yang membidangi kesehatan masyarakat. Ketua

memberikan sanksi bagi dokter-dokter tersebut, karena aksi para Dokter tersebut merupakan perbuatan yang melanggar hukum,¹¹ karena berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 139 Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Ketentuan mengenai aksi mogok tersebut telah diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain dan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pertauran yang mengatur mengenai aksi mogok yang dilakukan oleh pekerja atau buruh diatur juga didalam Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi RI No. KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.¹²

Pada saat terjadi mogok tersebut banyak dokter-dokter yang masih bertugas dan mereka melalaikan tugasnya untuk mengobati pasien.

¹¹ *Media Indonesia*, 18 November 2005(dikutip dari :www.google.com)
¹² Lihat: Undang-Undang No. 13 tahun 2003

poliklinik seperti bedah, penyakit dalam, dan poliklinik lainnya antrian pasien terlihat memanjang karena para dokter dan paramedis melakukan mogok kerja, bagaimana nasib para pasien dan masyarakat yang ingin berobat jika semua Dokter melakukan mogok, aksi mogok yang dilakukan oleh para Dokter di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang sangat merugikan para pasien.¹³

Jika kita lihat dari dampak yang ditimbulkan, aksi mogok paling sedikit dapat menimbulkan 5 masalah dalam hubungan kerja, yaitu:

1. Mogok kerja dapat mengakibatkan kerugian materiil bagi perusahaan, karena mogok kerja secara langsung menjadi sebab hilangnya jam kerja. Sebagai contoh seluruh negara Eropa Barat pada akhir tahun 1970-an telah terjadi pemogokan sebanyak 14.754 kali yang melibatkan 21 juta buruh, mengakibatkan 54,6 juta jam kerja yang hilang.¹⁴ Selanjutnya pemogokan-pemogokan yang terjadi Amerika Serikat pada tahun 1976 telah mengakibatkan 38 juta jam kerja yang hilang.¹⁵
2. Hilangnya jam kerja akibat pemogokan sebagaimana telah diuraikan di atas, pada gilirannya akan menghambat pertumbuhan ekonomi Nasional. Antara tahun 1980 sampai

13 Op. Cit

14 Aligisakis, *Typology and Tendencies* dalam Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Program Pascasarjana, 2001, hal. 6.

15 Ibid.

dengan tahun 1990 terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi rata – rata adalah 5,5 % Demikian pula pertumbuhan GNP per capita (*Gross National Product*) dari tahun 1965 sampai dengan tahun 1990 rata – rata adalah 4,5 % Di Inggris, kerugian materiil akibat mogok secara keseluruhan mencapai 6 milyar poundsterling, apabila dibandingkan dengan GNP-nya, jumlah kerugian ini setara dengan 2% dari GNP negara Inggris.¹⁶

3. Frekwensi pemogokan yang tinggi dan berskala besar serta dalam waktu yang lama dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi dan politik. Frekuensi mogok yang tertinggi adalah pada tahun – tahun menjelang Krisis Moneter 1997. Pada tahun 1994 sampai dengan tahun 1996, jumlah pemogokan adalah 2.689 kali dan pada tahun 1997 sendiri jumlah berkepanjangan hingga saat ini mencapai 1.203 kali. Krisis moneter yang berkepanjangan pada tahun 1997 juga mengakibatkan krisis politik yang belum menunjukkan adanya pemulihan ekonomi hingga saat ini.
4. Ketidak stabilan politik dan ekonomi yang diakibatkan oleh frekuensi mogok yang tinggi dan berskala besar serta dalam waktu yang lama pada gilirannya dapat mengganggu iklim investasi.
5. Kegiatan ekspor – impor dapat terganggu oleh aksi pemogokan.

Dilihat dari dampak yang ditimbulkan, suatu mogok kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi negara,

¹⁶ Ibid, Hal. 7.

namun terjadinya mogok kerja tidak mudah untuk dihapuskan oleh pemerintah melalui berbagai peraturan perundangan yang melarang atau mencegah pemogokan. Dilihat dari sejarah hukum pengaturan pemogokan kerja, berbagai negara telah mencoba untuk mencegah terjadinya mogok melalui ketentuan yang mencantumkan ancaman sanksi pidana maupun sanksi perdata terhadap pelaku pemogokan ataupun terhadap pengurus serikat buruh yang menggerakkannya, pemerintah melarang atau mencegah terjadinya suatu pemogokkan karena aksi mogok dapat berakibat buruk pada perkembangan ekonomi Indonesiadan dampak lainnya yang dapat merugikan masyarakat. Oleh karena itu sedapat mungkin aksi mogok yang dilakukan oleh pekerja / buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dapat dihindari, oleh karena itu aksi mgok tersebut harus diatur sedemikian rupa agar tidak dilakukan dengan sembarangan sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak. Titik tolak dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk menyusun karya tulis yang berbentuk skripsi dengan judul:

**EKSISTENSI HAK MOGOK PADA PERUSAHAAN YANG MELAYANI
KEPENTINGAN UMUM Studi Kasus di Rumah Sakit Dr. Mohammad
Hoesin Palembang**

B. Perumusan Masalah

Pada penelitian ini penulis menitik beratkan pada permasalahan:

1. Bagaimanakah pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan oleh para Dokter di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin?
2. Apakah pelaksanaan mogok kerja tersebut termasuk dalam Mogok Kerja yang sah menurut Pasal 140 dan Pasal 141 Undang-Undang No. 13 tahun 2003?

C. Kegunaan dan Tujuan Penelitian

C.1 Kegunaan Penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan bacaan lebih lanjut bagi siapa saja yang berminat meneliti lebih dalam mengenai topik yang serupa dikemudian hari.
2. Hasil Penelitian ini diharapkan, kiranya dapat menjadi bahan masukan buat pemerintah dalam upaya mengharmonisasikan penggunaan hak mogok di Indonesia, khususnya pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum.

C.2 Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan mogok kerja yang dilakukan di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin

2. Untuk mengetahui pelaksanaan Mogok Kerja tersebut sudah termasuk dalam pelaksanaan mogok kerja yang sah menurut peraturan yang diatur didalam Pasal 140 dan Pasal 141 Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

D. Metode Penelitian

Dalam pembahasannya tidak lepas dari persoalan dimana data tersebut diperoleh dan bagaimana cara yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini :

1. Metode Pendekatan

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yang dilakukan untuk memperoleh data primer sebagai data utama. Karena dalam penelitian ini bermaksud untuk meneliti dan menganalisa tentang pelaksanaan Hak mogok di Rumah Sakit M. Hoesin Palembang, namun tidak menutup kemungkinan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative sebagai data penunjang atau pelengkap, yang didapatkan berdasarkan data sekunder melalui penelusuran kepustakaan yang bermaksud untuk menggali dan menemukan norma-norma hukum, yang berhubungan dengan masalah yang tercantum dalam penelitian ini.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan sifatnya penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan dan menghubungkan suatu keadaan,

gejala-gejala yang mana berawal dari hipotesis yang bersifat membentuk teori-teori baru atau memperkuat teori-teori yang ada¹⁷.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Data primer merupakan data dasar yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara secara langsung dengan sumber terkait.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data kedua yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku pedoman hukum, peraturan perundang-undangan dan karya-karya ilmiah yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, data sekunder dibedakan menjadi :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, yang digunakan dalam penelitian seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah karya ilmiah, tulisan ilmiah, surat kabar, buku-buku pedoman, dan data-data dari internet.

¹⁷ Amiruddin dan Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2004, hal. 26 dan 27

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder¹⁸.

4. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data mengenai pembahasan dari permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin, karena Rumah Sakit termasuk dalam perusahaan yang melayani kepentingan umum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 139, didalam penjelasannya, yang berbunyi sebagai berikut yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan / atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut

5. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data mengenai permasalahan ini, maka di perlukan data primer dan data sekunder. Sehingga penulis menggunakan 2 metode Yaitu :

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Siappe, Jakarta, 1996,hal. 52.

1. Metode Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini dilakukan untuk memperoleh data primer secara langsung dilokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara secara langsung dengan pihak yang berkompeten dengan permasalahan yang akan dianalisis

2. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara menyusuri bahan-bahan hukum secara teliti terhadap buku-buku, makalah seminar yang telah di seminarkan terlebih dahulu, dan bahan-bahan ilmiah lainnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan permasalahan yang akan dianalisis.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan dan kepustakaan tersebut selanjutnya akan dilakukan pengolahan data dengan cara :

1. Editing, yaitu memeriksa kembali mengenai kelengkapan informasi yang diterima , penjelasannya, konsistensinya dan relevansi suatu data bermanfaat bagi penelitian ini.

2. Koding, yaitu membuat klasifikasi informasi-informasi atau data-data yang diberikan kode-kode tertentu pada informasi atau data tersebut untuk mempermudah analisis.
3. Analisis, yaitu menganalisis atau mempelajari lebih dalam informasi atau data-data yang didapat dengan cara menghubungkan data yang satu dengan data yang lainnya, analisis tersebut berupa penguraian secara sistematis sehingga menjawab secara keseluruhan permasalahan untuk kemudian diberi kesimpulan.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif analitis, dimana deskriptif artinya bahwa penelitian ini dianalisis datanya tidak akan keluar dari lingkup sample, bersifat deduktif berdasarkan teori atau konsep yang bersifat umum, diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data lainnya, kemudian diambil kesimpulan. Arti analitis adalah dalam penelitian ini analisis data mengarah pada populasi data¹⁹.

¹⁹ Bambang , *Metode Penelitian Hukum* , PT. Raja Graffindo Indo persada, Jakarta, 1998, hal. 38 dan

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku / Makalah

- Amiruddin dan Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Indo persada, Jakarta, 1998.
- Dirdjosisworo Soedjono, *Hukum Perusahaan*, Mendar Maju, Bandung, 1997
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1997.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Qorashi Baqir Sahrief, *Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, Al-Huda: Jakarta, 2007.
- Qorashi Baqir Sharief, *Keringat Buruh*, Al-Huda, Jakarta: 2007.
- Sjahrir, *Ekonomi Enak Dibaca dan Perlu*, Pt. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 1993.

soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet.,IV, Penerbit Djambatan, Jakarta 1983

Soekarno, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan hubungan Perburuhan Pancasila*, cet I, Alumni-Bandung, Tahun 1980, Hlmn

Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Siappe, Jakarta, 1996.

Trimurti S.K, *Hubungan Pergerakan Buruh Indonesia dengan Pergerakan Kemerdekaan*, Cetakan Pertama, Yayasan Idayu,, Jakarta: 1975.

Uwiyono Aloysius, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana, Jakarta, 2001.

B. Perundang-Undangan

UUD 1945 & Perubahannya, Jakarta: Penerbit Kawan Pustaka, 2004,

UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 40 tahun 2003 tentang sistem jaminan sosial nasional.

UU No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

UU No. 19 tahun 2006 tentang Perusahaan Umum.

UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan terbatas.

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi RI No. KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 tahun 2005 tentang
Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

C. Website

www.Google.com

[www,Yahoo.com](http://www.Yahoo.com)

www.nakertrans.co.id