

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Pelaksanaan pembangunan nasional yang dilakukan oleh Negara Republik Indonesia berdampak pada berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara berpengaruh juga pada kehidupan sosial. Negara Indonesia berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi yang bersifat kerakyatan dan dapat menciptakan lapangan pekerjaan seluas-luasnya bagi seluruh rakyat Indonesia seperti yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 dinyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sebagai tujuan pembangunan tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk dalam perlindungan memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan.¹

Tenaga kerja/buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional, baik sebagai pelaku maupun tujuan pembangunan

¹Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010, Hlm. 1.

itu sendiri. Sehubungan dengan itu adalah penting meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keamanan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja buruh dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha.²

Pekerja atau buruh harus dilindungi hak-haknya terutama dalam pemutusan hubungan kerja, sehingga pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tentang pemutusan hubungan kerja dimana diatur dalam pasal 150 sampai pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan tata caranya diatur dalam undang-undang no 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta tercantum dalam pasal 38 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Kebijakan pemerintah dalam produk Undang-Undang ketenagakerjaan mengenai PHK adalah upaya untuk melindungi hak-hak para pekerja/buruh dari tindakan semena-mena oleh pihak majikan atau pengusaha dalam hal PHK yang secara sepihak. PHK menyebabkan para pekerja atau buruh tidak hanya kehilangan pekerjaan dan hak-haknya tetapi juga berdampak terhadap kelangsungan hidup keluarganya terlebih lagi bagi para pekerja yang menjadi tulang punggung keluarga. Oleh karena itu, perusahaan yang bersangkutan juga penting untuk melakukan hal-hal agar para pekerja atau buruh yang terkena PHK

²Lihat Bagian Menimbang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109.

untuk bisa bekerja pada perusahaan lain, dengan cara memberikan rekomendasi dari perusahaan yang memutuskan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan, hal ini untuk mencegah agar tingkat pengangguran di tanah air tidak semakin meningkat.

Perlindungan tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh menjamin kesamaan dan kesempatan, serta perlakuan non diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan bagi parah buruh dan keluarganya demi membangun pembangunan negara.³ Sehingga sesuai dengan budaya Indonesia yang telah di amanatkan undang undang dasar 1945 amandemen ke-4 pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi:”setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak majikan atau pengusaha apabila tidak sesuai dengan undang-undang yang sudah diatur dalam perundang-undangan atau kesepakatan kerja bersama. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa dalam hal terjadinya PHK, pengusaha diwajibkan memberikan hak-hak pekerja/buruh atas dispensasi dari pemutusan hubungan kerja.

Lalu bagaimana jika PHK itu dilakukan secara sebelah pihak dan tanpa di sertai uang pesangon serta tidak adanya peringatan terhadap buruh yang ingin di PHK yang sebagaimana telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

³ Rocky Marbun, *Op. Cit.*, Hlm. 10.

2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta bagaimana jika putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak menerapkan asas-asas dalam hukum acara perdata.

Hukum acara perdata sebagai hukum acara yang berlaku di dalam Pengadilan hubungan industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, dimana perselisihan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perdata yang ada pada pengadilan hubungan industrial diatur dalam hukum perdata materil, bila ada orang yang merasa dilanggar hak-haknya tersebut diperlukan cara-cara penyelesaiannya diatur dalam hukum acara perdata, dalam hal ini seorang hakim harus mengedepankan asas-asas yang berlaku dalam hukum acara perdata.

Dengan hal ini maka penulis tertarik untuk meninjau permasalahan mengenai hak-hak yang semestinya diperoleh bagi pekerja/buruh yang di PHK oleh majikannya, dimana seorang pekerja/buruh yang bernama Donna Oktafitria di PHK oleh pihak majikan/pengusaha tanpa diberikan hak-haknya atas dispensasi dari pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikannya padahal di tempat perusahaan bekerja ia memiliki jabatan sebagai accounting agent dimana dia mengatur uang dari perusahaan tersebut, padahal apa yang telah dilakukan oleh Donna selama bekerja telah memberikan prestasi yang baik untuk PT tempat ia bekerja dan juga pekerja buruh ini sudah bekerja selama 2 tahun dan juga penulis akan meneliti dalam hal hakim memutus suatu perkara tidak berdasarkan dalil-dalil yang diajukan oleh para pihak serta tidak mengedepankan asas-asas yang ada dalam hukum acara perdata dimana seharusnya hakim perdata menganut asas

hakim yang bersifat pasif serta hakim harus mendengarkan pendapat dari kedua belah pihak dan mengedepankan asas-asas yang ada dalam praktek hukum acara perdata, dimana dalam hal hal ini hakim terlalu cepat membuat suatu konklusi sehingga hukum perdata formil masih ada yang belum terpenuhi dalam memutus suatu perkara.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didalam pasal 156 yang mengatur hak-hak pekerja jika dilakukan pemutusan hubungan kerja yang berbunyi:

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah kerja
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah kerja
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah kerja
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah kerja
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah kerja
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah kerja
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah kerja

- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah kerja
- i. Masa kerja 8 tahun, 9 bulan upah kerja

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sudah seharusnya para pekerja/buruh dapat menerima hak mereka tanpa di persulit oleh pihak perusahaan karena aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah cukup jelas mengenai hak-hak bagi pekerja/buruh bila di PHK, tapi masih ada pekerja/buruh yang tidak menerima hak-haknya saat di PHK oleh perusahaan serta penerapan asas hukum acara perdata yang tidak sesuai dalam praktiknya dalam Pengadilan Hubungan Industrial, maka dalam hal ini penulis akan membahasnya di dalam skripsi ini yang berjudul **"Penerapan Asas Hukum Acara Perdata Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Di Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Nomor 636 k/Pdt.Sus-PHI/2014)"**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi mengenai hak hak apa saja yang di peroleh para pekerja/buruh dan juga apa bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum yang dapat dilakukan serta bentuk penyelesaian hukum oleh para pekerja/buruh jika disaat mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, pekerja/buruh tidak menerima hak-haknya yang seharusnya diberikan oleh perusahaan serta penerapan asas hukum acara perdata dalam pengadilan tersebut yang kurang sesuai dengan hukum acara perdata.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal pokok diatas, maka masalah pokok yang akan di bahas oleh penulis yakni:

- a. Bagaimana bentuk penyelesaian hukum terhadap pekerja yang hak-hak nya dirugikan saat dilakukan PHK jika dikaitkan dengan asas-asas hukum acara perdata pada putusan nomor 636 k/Pdt.Sus-PHI/2014?
- b. Bagaimana bentuk upaya hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak menerima hak-hak nya saat dilakukan PHK dikaitkan pada putusan nomor 636 k/Pdt.Sus-PHI/2014?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam karya ilmiah ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui bentuk penyelesaian hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak menerima hak-haknya jika dikaitkan dengan asas-asas dalam hukum acara perdata.
- b. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang tidak menerima hak-haknya saat dilakukan PHK..

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil penelitian tersebut kedalam bentuk tulisan.
- 2) Untuk menerapkan teori teori yang telah di peroleh selama duduk di bangku perkuliahan dan menghubungkannya kedalam praktek di lapangan.
- 3) Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi si penulis khusus nya di bidang ilmu perdata.

b. Manfaat Praktis

Agar penelitian yang di lakukan dapat berguna dan menginspirasi bagi masyarakat khususnya bagi para perusahaan agar tidak semena mena dalam melakukan PHK kepada pekerja/buruh tanpa diberikan hak-hak atas dispensasi dari pemutusan hubungan kerja serta penerapan asas hukum

acara perdata yang tidak sesuai dengan praktiknya di Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Kerangka Teori, Konseptual, Pemikiran

1. Kerangka Teori.

Teori merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara teori teori yang akan di teliti dimana di dalam penelitian ini menggunakan teori pemutusan hubungan kerja dan teori keadilan. Teori ini dimaksudkan untuk dijadikan sebagai pisau analisis sekaligus mengurai dan menjelaskan masalah yang diteliti, dimana menurut Tulus, pemutusan hubungan kerja adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat.⁴

a. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Sendjun H Manulang bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian yaitu:

- 1) *Termination* yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak , bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- 2) *Dismissal* yaitu putusnya hubungan kerja karena melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah disepakati misalnya karyawan melakukan kesalahan seperti meminum alcohol atau

⁴ Soedardji, *Hukum Ketenegakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008, Hlm. 62.

obat-obatan psikotropika, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.

- 3) *Redundancy* yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin robot industry dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan dengan satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
- 4) *Retrenchment* yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, seperti masalah pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu member upah kepada karyawannya.⁵

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan sebagai dasar dari permohonan pemutusan hubungan kerja.

b. Teori keadilan

Sebagaimana dikemukakan H. Muchsin, bahwa keadilan merupakan salah satu tujuan dari hukum selain dari kepastian hukum dan kemanfaatan. Sedangkan makna keadilan itu sendiri masih menjadi

⁵Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, hlm. 113.

perdebatan. Namun keadilan itu terkait dengan pendistribusian yang merata antara hak dan kewajiban. Demikian sentral dan dominan kedudukan dan peranan dari nilai keadilan bagi hukum, sehingga Gustav Radbruch menyatakan "*rechct ist wille zur gerechtigkeit*" (hukum adalah kehendak demi untuk keadilan).⁶

Sedangkan Soejono K.S mendefinisikan keadilan adalah keseimbangan batiniah dan lahiriah yang memberikan kemungkinan dan perlindungan atas kehadiran dan perkembangan kebenaran yang beriklim toleransi dan kebebasan. Selanjutnya, hukum tidak ada untuk diri dan keperluannya sendiri melainkan untuk manusia, khususnya kebahagiaan manusia. Hukum tidak memiliki tujuan dalam dirinya sendiri. Hukum adalah alat untuk menegakkan keadilan dan menciptakan kesejahteraan sosial. Tanpa keadilan sebagai tujuan utamanya, hukum akan terperosok menjadi alat pembenar kesewenang-wenangan mayoritas atau pihak penguasa terhadap minoritas atau pihak yang dikuasai. Itulah sebabnya maka fungsi utama dari hukum pada akhirnya menegakkan keadilan.⁷

Kriteria hukum yang adil sebagaimana dikemukakan Gustav Radbruch yakni tentang persamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan, isi hukum antara "ada" (*das sein*) dan "harus" (*das sollen*) untuk mencapai apa yang disebut dengan kebenaran.dengan begitu maka

⁶A.Ridwan Halim, *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005, Hlm.. 176.

⁷Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Yogyakarta: Kanisius, 1993, Hlm.162

adanya hak hak yang harus dilindungi demi kepentingan hukum dimana kepentingan itu bukan di ciptakan oleh Negara.⁸

2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep yang sesuai dengan penelitian agar menghindari penafsiran yang berbeda dimana konseptual ini berisi definisi yang berkaitan dengan judul tersebut yakni:

a. Hukum Acara perdata

Menurut Prof. DR. Sudikno Mertokusumo hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatakan bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata materil dengan perantara hakim.⁹

b. Asas-Asas Hukum Acara Perdata

Asas-asas hukum acara perdata yakni asas yang digunakan oleh hakim untuk memutus suatu perkara dibidang perdata demi ditaatinya hukum acara perdata dimana asas tersebut antara lain, asas hakim bersifat menunggu, asas hakim bersifat pasif, asas pengadilan terbuka untuk umum, asas hakim mendengarkan kedua belah pihak, asas putusan hakim harus disertai alasan-alasan, dan asas beracara dikenakan biaya.

c. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat

⁸*Ibid.*, Hlm. 162.

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty 1998, Hlm. 2.

agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

d. Ketenagakerjaan

Adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

e. Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban buruh terhadap perusahaan.

f. Tenaga Kerja

Adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Di dalam jurnal Wiki tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

g. Pekerja/Buruh

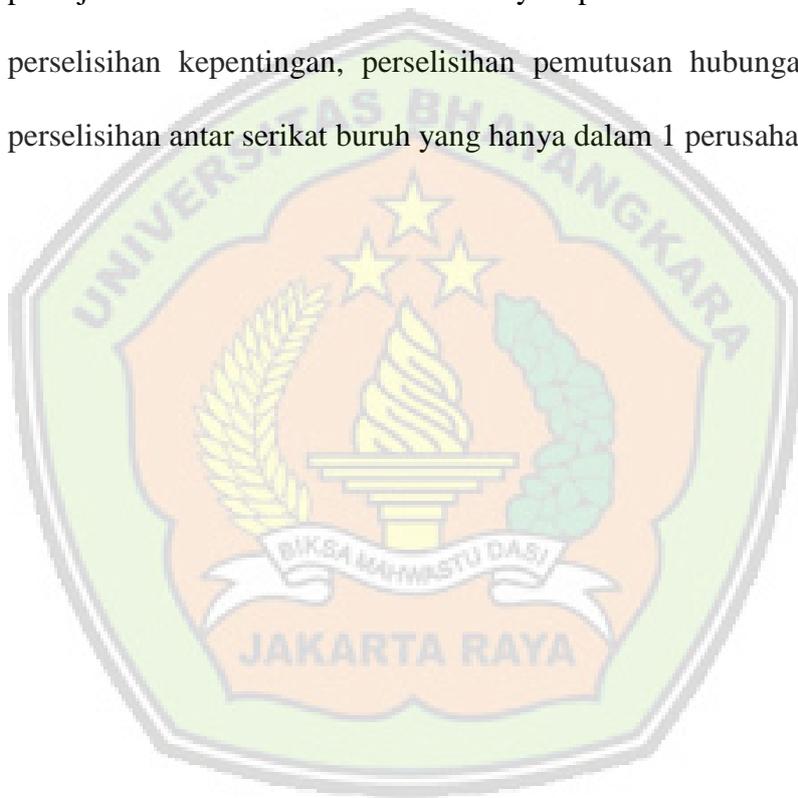
Adalah orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut kamus besar bahasa Indonesia buruh adalah orang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah dan pekerja dapat diartikan sebagai

¹⁰ *Ibid.*, Hlm. 343.

orang yang memiliki pekerjaan atau bekerja pada orang lain, badan, perusahaan dengan mendapatkan upah/gaji.¹¹

h. Perselisihan Hubungan Industrial

Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat buruh yang hanya dalam 1 perusahaan.



¹¹ Charlie Rudyat, *kamus Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2014, Hlm. 343.

3. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian Deskriptif Yuridis Normatif

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis agar lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, maka penulis menggunakan metode hukum normatif dimana bahan-bahan kepustakaan dan bahan data sekunder yang ada kaitannya dengan penelitian hukum di dalam skripsi ini.

2. Sumber Dan Jenis Data

Materi atau jenis data data yang di gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan data sekunder yang bersumber pada bahan kepustakaan dan per Undang-Undangan, dimana data sekunder tersebut diperoleh dari:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu Undang-Undang yang terkait dengan penelitian ini diantaranya:undang undang dasar 1945, Kitab Undang Undang undang hukum perdata, HIR, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Putusan Nomor 636 k/pdt.sus-PHI/2014.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yakni di mana penulis menggunakan sumber utama buku-buku hukum acara perdata, buku hukum ketenagakerjaan serta buku lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Yakni penulis menggunakan alat bantu seperti kamus agar memudahkan penulis menerjemahkan kata kata yang rancu di dalam penelitian ini dan juga internet.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data di dalam penelitian ini adalah data kepustakaan, dimana di dalam penelitian ini menggunakan sumber data seperti buku, majalah, jurnal, atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Analisis Bahan Hukum

Analisa yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif, dimana analisa ini menggunakan tehnik mengelola data dan menganalisa nya dan kemudian dari hasil tersebut akan di tuangkan dengan menggunakan kalimat perkalimat sehingga orang lain dapat dengan mudah memahami penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh hasil karya ilmiah yang baik, maka pembahasan di dalam penelitian ini di uraikan oleh penulis menjadi 5 bab di antaranya:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang dari masalah yang akan di di bahas, identifikasi masalah yang akan di bahas, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini menjelaskan mengenai bahan bahan pustaka yang terkait yang berhubungan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu, tinjauan umum hukum acara perdata tinjauan umum ketenagakerjaan, tinjauan pemutusan hubungan Kerja, dan perlindungan bagi pekerja/buruh yang tidak menerima pesangon.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Di dalam bab ini maka peneliti akan membahas mengenai hasil penelitian yang akan dicapai selama peneliti mendalami permasalahan yang akan di teliti.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Didalam bab ini akan membahas mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja buruh dan juga upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh serta bentuk penyelesaiannya menurut asas hukum acara perdata yang belum dilakukan sepenuhnya oleh seorang hakim serta pekerja/buruh tidak mendapatkan hak-haknya pada saat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang mana dihubungkan dengan putusan nomor 636 k/pdt.sus-PHI/2014.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan mengenai apa yang telah peneliti lakukan lalu peneliti akan membuat saran serta dan sumbangan pemikiran dari peneliti mengenai apa yang telah diteliti.

