

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah negeri dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Dari aspek legal, sejak 2004 negeri ini telah menyelesaikan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan ketika pada tahun itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan. Ini merupakan satu dari tiga peraturan yang memayungi persoalan ketenagakerjaan di negeri ini. Sebelumnya sudah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

Hukum ketenagakerjaan menurut Imam Soepomo diartikan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dalam ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>2</sup>

Dewasa ini seringkali terjadi perselisihan antara pihak pekerja maupun pihak perusahaan yang dilator belakanginya adanya perselisihan atas pemenuhan hak dan kewajiban. Pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja seringkali melakukan perlawanan terhadap pihak perusahaan dalam bentuk melakukan demonstrasi dan pemogokan kerja. Adanya sikap dari pihak pekerja yang diwakili serikat pekerja tersebut seringkali berdampak dilakukannya upaya-upaya dari perusahaan untuk mencegah pendirian serikat pekerja, karena di satu sisi serikat pekerja dianggap dapat mengganggu stabilitas maupun kewenangan pihak perusahaan dalam

---

<sup>1</sup>ILO, *Perkembangan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta :Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2011. hlm. 7

<sup>2</sup> Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara)

mengambil keputusan maupun kebijakan terhadap pihak pekerja, sehingga seringkali adanya upaya pembentukan serikat pekerja dihalangi oleh perusahaan.

Di satu sisi serikat pekerja merupakan wadah bagi pekerja dalam menghimpun sejumlah masa pekerja agar mampu berorganisasi, mengetahui, dan melindungi hak pekerja, maupun mengambil tindakan terhadap kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan pihak pekerja.

Serikat pekerja sendiri dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, baik dari segi pendirian, eksistensi maupun upaya hukum yang di ambil oleh serikat pekerja.

*Pada lingkup Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam hal pendirian serikat pekerja, sering kali ditemui kendala dan dihalang-halangi dalam hal pendirian serikat pekerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan baik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan maupun pemimpin perusahaan, dimana seharusnya pihak yang menghalang-halangi pendirian dan atau pembentukan serikat pekerja dipidana berdasarkan Pasal 43 Jo Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja, dimana Pasal 28 menyatakan bahwa, “ Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh dengan cara:*

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja atau buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja atau serikat buruh.”

*Adapun sanksi bagi pihak yang menghalangi adanya pendirian serikat pekerja maka berlaku ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa, “ (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta*

rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

*Ketentuan Pasal 43 Jo Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja pada prakteknya sulit untuk diterapkan karena pada dasarnya, apabila diterapkan ketentuan tersebut, maka bukan hanya pihak pengusaha atau perusahaan saja yang dirugikan, namun juga dapat berdampak di tutupnya perusahaan terkait, yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan perusahaan terkait.*

*Selain itu seringkali terdapat kesalahan penafsiran oleh aparaturnya penegak hukum dimana adanya masalah pidana yang berhubungan dengan upaya menghalangi kebebasan berserikat, yang dilakukan dalam bentuk pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk intimidasi terhadap karyawan yang terlibat dengan kegiatan serikat pekerja, seringkali ditafsirkan harus diselesaikan terlebih dahulu mengenai perselisihan hak antara pekerja dengan perusahaan, dimana hal tersebut dapat ditemukan dalam Perkara Putusan Pengadilan Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 dimana dalam putusan tersebut Para Tergugat adalah bagian dari pekerja yang berjumlah 208 orang yang meminta kepada Penggugat agar supaya pekerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT) semuanya diangkat atau dialihkan menjadi pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu / PKWTT ), selanjutnya yang berkaitan dengan pengangkatan atau pengalihan pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT), Penggugat melakukan perundingan dengan perwakilan pekerja yang terdiri dari Serikat Pekerja Mandiri (SKM) dan Serikat Pekerja LEM SPSI dan pekerja non-serikat yang mewakili kurang lebih 800 orang pekerja dan Para Tergugat yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia ( PUK AMK FSPMI) mewakili kurang lebih 200 orang pekerja adanya jumlah anggota PUK AMK FSPMI dimana Para Tergugat juga menjadi anggotanya hanya berjumlah 20% dari seluruh pekerja, artinya 80% dari seluruh pekerja adalah anggota PUK SP LEM SPSI, SKM dan pekerja non-serikat. Kemudian Penggugat mengundang kembali PUK AMK FSPMI (ParaTergugat menjadi anggota didalamnya), SKM dan PUK SP LEM SPSI serta pekerja non-serikat untuk membahas pengangkatan karyawan kontrak (PKWT) menjadi karyawan / pekerja*

tetap (PKWTT), dalam pertemuan tersebut baik Penggugat, SKM dan PUK SP LEM SPSI serta pekerja non-serikat yang mewakili 80% pekerja menyetujui bahwa pengangkatan pekerja tetap dengan masa kerja lebih dari 3 tahun akan dilaksanakan secara bertahap mulai tanggal 01 Juli sampai dengan 24 Juli 2013, akan tetapi pihak Para Tergugat yang menjadi anggota PUK SP AMK FSPMI masih tidak sepakat dan memilih walk out dari pertemuan dan tidak menandatangani *minute meeting*. Adapun Union Basting dari penggugat yang melaksanakan dikresi SP3 oleh pihak Kepolisian.

Oleh karenanya beranjak dari uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam karya tulis penulis yang berjudul “Analisa Hukum Atas Penetapan Tersangka Oleh Polisi Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Kepada Anggota Serikat Pekerja Union Basting (Studi Kasus Putusan Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI /2015)”

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis akan mengidentifikasi masalah berkenaan dengan Pelaksanaan SP3 oleh pihak kepolisian terhadap adanya dugaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada serikat pekerja (studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015)

*Sanksi bagi pihak yang menghalangi adanya pendirian serikat pekerja maka berlaku ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa, “ (1) Barang siapa yang menghalangi atau memaksa pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*

*Ketentuan Pasal 43 Jo Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja pada prakteknya sulit untuk diterapkan karena pada dasarnya, apabila diterapkan ketentuan tersebut, maka bukan hanya pihak pengusaha atau perusahaan saja yang dirugikan, namun juga dapat berdampak*



*di tutupnya perusahaan terkait, yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bagi karyawan perusahaan terkait.*

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah Pelaksanaan SP3 oleh pihak kepolisian atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada serikata pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
- b. Apakah Putusan Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

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

- a. Untuk menganalisa Bagaimanakah Pelaksanaan SP3 oleh pihak kepolisian atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada serikata pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Untuk mengetahui Apakah Putusan Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diuraikan menjadi 2 (dua) macam yaitu:

- a. Manfaat teoritis penelitian ini adalah, untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya serta Perihal Perlindungan Hukum Terhadap Analisa Pelaksanaan Dikresi SP3 Oleh Polisi Terhadap Perkara Pidana Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Kepada Anggota Serikat Pekerja.

- b. Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara hukum pada umumnya serta Perihal Perlindungan Hukum Terhadap Analisa Atas SP3 Oleh Polisi Terhadap Perkara Pidana Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Kepada Anggota Serikat Pekerja. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di perpustakaan berkenaan dengan Hukum serta yang paling terpenting manfaat tulisan ini digunakan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (UBHARA JAYA).

#### **1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

##### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

###### **1.4.1.1 Negara Hukum ( *Grand Theory* )**

Menurut Jimly Asshidiqqie, dalam konstitusi ditegaskan bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum (*Rechtsstaat*), bukan Negara Kekuasaan (*Machtsstaat*). Dalam paham Negara Hukum itu, hukumlah yang memegang komando tertinggi dalam penyelenggaraan negara. Yang sesungguhnya memimpin dalam penyelenggaraan negara itu adalah hukum itu sendiri sesuai dengan prinsip '*the Rule of Law, and not of Man*', yang sejalan dengan pengertian '*nomocratie*', yaitu kekuasaan yang dijalankan oleh hukum, '*nomos*'.<sup>3</sup>

###### **1.4.1.2 Perlindungan Hukum ( *Middle Theory* )**

Philipus M. Hadjon mengemukakan Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai warga negara maupun masyarakat dan individu, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>4</sup>

###### **1.4.1.3 Teori Hak Asasi Manusia ( *Apllie Theory* )**

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan seperangkat yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang.

---

<sup>3</sup> Jimly Asshidiqqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016. hlm. 55-56

<sup>4</sup> E. Sumaryono, *Etika dan Hukum*, Yogyakarta : Pustaka Filsafat IKAPI, 2016. hlm. 162

### 1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam Kerangka Konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang di anggap penting yang berhubungan dengan penelitian Proposal Skripsi ini, adalah sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>5</sup>
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>6</sup>
3. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;<sup>7</sup>
4. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>8</sup>
5. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan<sup>9</sup>
6. Anggota Serikat adalah kekuatan pekerja untuk menghilangkan permasalahan yang dihadapi seperti gaji yang rendah, buruknya kondisi pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja, PHK sepihak dan sebagainya. Karena sebagai individu mereka tidak akan mampu melawan kombinasi yang hebat antara pemodal dan manajemen.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hlm 11

<sup>6</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 2001, hlm. 57.

<sup>7</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5, Lembaran Negara, (LN-RI)

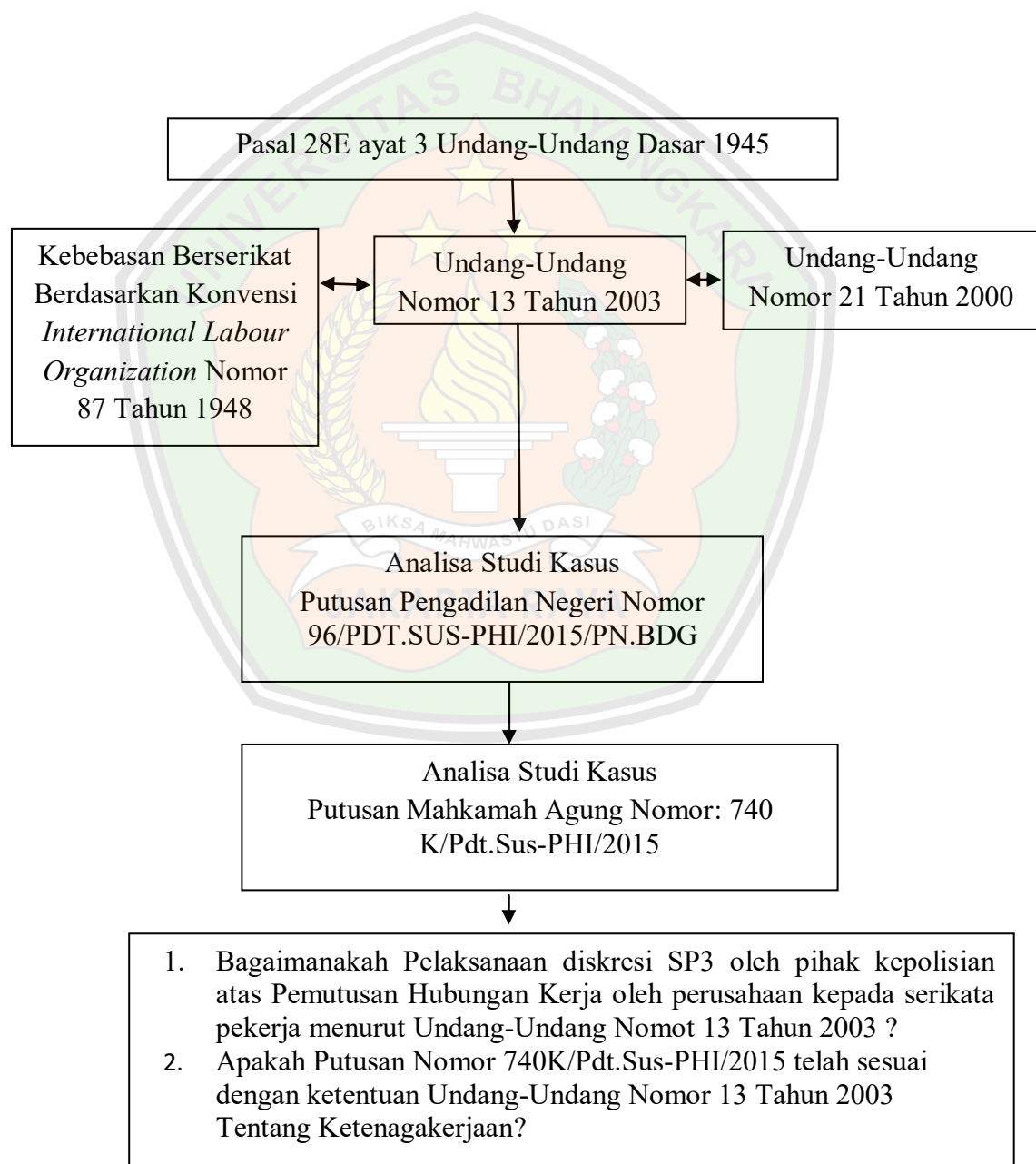
<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> Ugo dan Pujino, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm 3

<sup>10</sup> Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/buruh, Lembaran Negara (LN-RI)

7. Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja 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](#) serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran





## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian hukum akan digunakan pada Penelitian skripsi ini adalah metode penelitian hukum yuridis-normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data primer dan data sekunder.<sup>11</sup> Data sekunder adalah yang sudah siap pakai.<sup>12</sup> Contoh data sekunder antara lain peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Oleh karena itu, penelitian yuridis normatif tidak memerlukan lokasi penelitian. Sebab bahan-bahan hukumnya sudah didokumentasikan dalam perpustakaan atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data-data kepustakaan.

### **1.5.2. Metode Penelitian**

Pada proposal penelitian skripsi ini, metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian dengan cara menelusuri dan menganalisis bahan pustaka dan dokumen yang berhubungan dengan substansi penelitian.<sup>13</sup>

### **1.5.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan proposal skripsi ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah Studi Pustaka yaitu, suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti dan penulis melakukan Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku, literatur, perundang-undangan, majalah serta makalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti.<sup>14</sup> Data penelitian hukum adalah data dalam bentuk bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data atau penggalian data kepustakaan.

### **1.5.4. Teknik Analisis Data**

---

<sup>11</sup>Muhamad Muhdar, *Diktat Kuliah Metode Penelitian Hukum*, Balikpapan : Tanpa Penerbit, 2010, hlm. 22.

<sup>12</sup>*Ibid.*

<sup>13</sup>Johny Ibrahim, *Teori Metode dan Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Jawa Timur : Bayumedia Publishing, 2007 hlm. 42

<sup>14</sup>Wignjosoebroto, Soetandyo. *Hukum Paradigma Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta : Iddhal Kasim et.al., Elsam dan Huma. 2002.hlm. 73

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.<sup>15</sup>

Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif, sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan bersifat deskriptif analitis. Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini analisis deksriptif, yaitu pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematika terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.<sup>16</sup>

.Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penyusunan proposal tesis ini adalah sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, mencakup Undang-undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan dalam paska Nomor : 740/K/Pdt.Sus-PHI/2015, serta Jurnal.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer, yang berupa rancangan undang-undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan lain sebagainya.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu berupa kamus, abstrak dan ensiklopedia.

#### **1.6. Sistematika Penulis**

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan mengenai pokok bab dan sub-subnya secara terstruktur dalam kalimat uraian, untuk memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi, kemudahan menganalisa penulisan skripsi dan kemudahan dalam memahami pembahasan penulisan skripsi ini, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab I menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori

<sup>15</sup>Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2015, hlm. 33.

<sup>16</sup>Peter Mahmud Marzuki. *PenelitianHukum*. Cetakanke 4, Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 40

Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, Teori Keadilan, Teori Pemutusan Hubungan Kerja, Peradilan Hubungan Industrial, teori Kebebasan Berserikat Dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Teori Serikat Pekerja

## **BAB III HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi uraian dari penelitian yang akan dibahas, yaitu Analisa Pelaksanaan Diskresi SP3 oleh polisi Terhadap perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Kepada Anggota Serikat Pekerja (*Union Basting*) Paska Putusan Mahkamah Agung Nomor 740 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

## **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN**

Bab IV ini dibahas perumusan masalah yang penulis ajukan pada Bab 1 yaitu analisa Pelaksanaan SP3 oleh pihak kepolisian atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan kepada serikata pekerja menurut Undang-Undang Nomot 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Analisa Peraturan dari perspektif Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 740K/Pdt.Sus-PHI/2015?

## **BAB V PENUTUP**

Pada Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang Penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada Karya tulis ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**