

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Permasalahan mengenai pengupahan dalam hubungan perburuhan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak professional dalam menangani pengupahan, tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja dan unjuk rasa. Upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Karenanya upah menjadi tuntutan teratas dalam berbagai aksi mogok kerja dan unjuk rasa pekerja/buruh.

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengertian upah adalah : “*hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu pekerjaan kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan adan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.*”²

Disinilah letak keunikan ketentuan upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan, tidak ada keseragaman definisi untuk semua kebutuhan. Ada yang khusus untuk perhitungan pengasongan, ada yang khusus untuk kebutuhan lain, seperti untuk perhitungan upah lembur, untuk pajak penghasilan dan sebagainya.³

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan keberadaan asas *no work no pay* terdapat pengecualian, dan pengusaha wajib

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang No13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 88

² Abdul Khakim, SH., M.Hum, “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 19

³ Abdul Khakim, SH., M.Hum, “*Aspek Hukum Pengupahan*”, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2016), hlm. 32

membayar upah kepada pekerja/buruh. Lingkup pengecualian tersebut diatur dalam Pasal 93 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁴ Di dalam pasal 93 ayat 3 huruf f menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila *“Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;”*

Salah satu pasal dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“Selama putusan lembaga perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”* hal mana pasal ini diperjelas dalam Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”*

Mengingat bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat 2 mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja beserta hak-hak lainnya selama proses persidangan ditemukan beberapa penafsiran, ada yang menafsirkan upah proses hanya pada tingkat pengadilan hubungan industrial tapi juga ada yang menafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap.

Fenomena ini terdapat juga dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2008/PHI.Smda antara PT. Total E&P Indonesia dengan Ir. Rommel Ginting yang mana dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut memerintahkan kepada penggugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulan sebesar Rp. 31.884.090,- (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu sembilan puluh rupiah) sejak bulan November 2007 sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pada saat keluarnya Putusan Kasasi Nomor 839 K/PDT.SUS/2008 pada tanggal 11 Februari 2009 dalam perkara a quo. Pihak E&P Indonesia belum juga membayarkan hak-hak pekerja yang bersangkutan karena adanya perbedaan

⁴ *Ibid*; hlm. 51

penafsiran tentang putusan yang berkekuatan hukum tetap. Perusahaan beranggapan bahwa yang dimaksud dengan *inkrach* adalah saat keluarnya keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 07/G/2008/PHI.Smda, pada bulan April 2007.⁵

Bahwa selain menafsirkan upah proses sampai mempunyai kekuatan hukum tetap, ternyata banyak hakim berpendapat bahwa upah proses hanya sampai keluarnya keputusan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial dengan alasan, hakim kasasi hanya berwenang untuk mengkaji penerapan hukum terhadap putusan pengadilan hubungan industrial itu saja bahkan hakim ada yang berpendapat bahwa alasan upah prosesnya pada tingkat pengadilan hubungan industrial disebabkan hakim menilai tidak adil kalau selama proses pemeriksaan perkara pengusaha dibebankan kewajiban untuk membayar upah. Sebagai contoh dalam perkara Nomor 078 K/PDT.SUS/2010 upah proses hanya dihitung sampai proses pengadilan hubungan industrial saja. Sehingga dengan tidak adanya penafsiran secara tegas ketentuan pasal 155 ayat (2) mengakibatkan ketidakpastian hukum.⁶

Oleh sebab itu Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) yang diwakili oleh Ketua Umumnya berdasarkan Surat Keputusan Musyawarah Nasional Nomor 03/MUNAS III/FSPPB/2008 tentang Pengangkatan Presiden FSPPB Masa Bakti 2008-2011 mengajukan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi mengenai frasa **“belum ditetapkan”** dalam pasal 155 ayat (2) agar ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inckrac van gewisse*).⁷

Atas permohonan Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) tersebut, Makamah Konstitusi mengeluarkan putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 yang berpendapat bahwa frasa **“belum ditetapkan”** pada pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut harus dimaknai putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena putusan pengadilan hubungan industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu

⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 mengenai Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 10

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*

putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.⁸

Oleh karena adanya perbedaan pendapat hakim mengenai upah proses maka penulis tertarik meninjau lebih lanjut mengenai perlindungan terhadap upah pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja dengan mengambil study kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PNPbr yang mana dalam putusan tersebut terdapat perbedaan pendapat dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 1446/Pdt.Sus-PHI/2017. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PNPbr karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di tetapkan sebagai karyawan tetap dan mendapatkan upah selama jalannya proses persidangan, yang mana dalam hal ini Mahkamah Agung menghapuskan komponen Upah selama proses persidangan berdasarkan SEMA Nomor 03 sehingga terjadi perbedaan pendapat di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung mengenai besarnya upah yang diterima oleh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul judul “**“PERLINDUNGAN TERHADAP UPAH PEKERJA SELAMA PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDY KASUS STUDY KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1446 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”**”

1.2. Identifikasi Masalah & Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dalam putusan permohonan kasasi Mahkamah Agung dengan nomor 1446 K/PDt.Sus-PHI/2017 tidak melihat kepada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang mana Pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya sampai dengan memperoleh kekuatan hukum tetap, dalam kasus ini harus memperoleh keputusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu, akan tetapi dalam Putusan Mahkamah Agung nomor 1446

⁸ *Ibid*

K/PDt.Sus-PHI/2017 memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PNPbr dengan menghapuskan komponen upah proses.

Sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 mengenai uji materiil Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa frasa **“belum ditetapkan”** pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut harus dimaknai putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam Identifikasi Masalah diatas dapat dikemukakan Rumusan Masalah yang menjadi fokus kajian penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan terhadap upah pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apa yang menjadi pertimbangan majelis hakim dalam menjatuhkan putusan Mahkamah Agung Nomor 1446 K/Pdt.Sus-PHI/2107?

1.3. Tujuan Penulisan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui Bagaimana perlindungan terhadap upah pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Untuk mengetahui Apa yang menjadi pertimbangan majelis hakim dalam menjatuhkan putusan Mahkamah Agung Nomor 1446 K/Pdt.Sus-PHI/2107.

1.3.2. Manfaat Penulisan

- Manfaat Teoritis**

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum, pada umumnya mengenai upah karyawan sebelum adanya putusan yang mengikat dari pengadilan.

- Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah atau para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan atau pemberian putusan yang adil dengan mengedapkan nilai-nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak.

1.4. Kerangka Teori, Konsepsional, Pemikiran

Dalam penelitian hukum, adanya kerangka konseptual dan landasan atau kerangka teoritis menjadi syarat paling penting. Dalam kerangka konsepsional diungkapkan beberapa konsepsi atau pengertian yang akan dipergunakan sebagai dasar penelitian hukum, dan didalam landasan atau kerangka teori sebagai suatu system “*theore ma*” atau ajaran.⁹

1.4.1. Kerangka Teori

Menurut Hans Kelsen dalam buku “General theory of law an state” yang dikutip oleh Maria Farida Indrati dalam buku Ilmu Perundang-undangan Dasar, bahwa Hierarki norma hukum berasal dari teori Hans Kelsen mengenai jenjang norma hukum (Stufenbau Des Rechts) yang menyatakan bahwa norma-norma hukum itu berjenjang, berlapis lapis dalam suatu Hierarki tata susunan dimana suatu norma yang lebih rendah berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi. Norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber pada norma yang lebih tinggi

⁹ Soerjono Sukanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Ed.1, Cet. 7, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 6

lagi, dan seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotesis dan fiktif yaitu Groundnorm.¹⁰

Menurut Jimly Asshidiqie, dalam pengujian undang-undang menempatkan undang-undang sebagai objek peradilan, yang jika undang-undang tersebut terbukti bertentangan dengan Undang-Undang Dasar, maka sebagian materi atau keseleruhan undang-undang itu dapat dinyatakan tidak lagi berlaku mengikat untuk umum.

Sedangkan menurut Mahfud MD, Judicial review ini dimaksudkan untuk menjamin konsistensi peraturan perundang-undangan dengan konstitusi yang ada berupa Undang-undang Dasar Negara Negara Republik Indonesia. Hal ini sangat penting, mengingat bahwa arti dari Konstitusi itu sendiri mencakup semua peraturan tentang organisasi penyelenggaraan Negara.¹¹

Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹²

1.4.2. Kerangka konsepsional

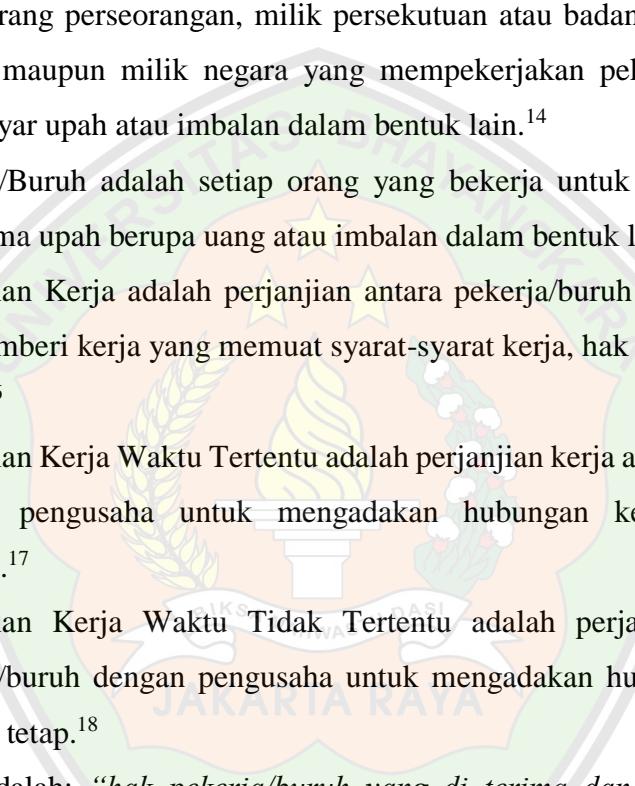
Sebelum membahas lebih lanjut mengenai pokok permasalahan akan diberikan batasan dari kata, istilah, dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Pembatasan ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang terkait dengan penelitian ini, dan agar terjadi persamaan persepsi dalam memahami permasalahan yang ada.

1. hubungan kerja adalah hubungan (Hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.

¹⁰ Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-undangan Proses dan Teknik Pembentukannya*, (Jogjakarta: Kanisius, 2007), hlm. 100

¹¹ Dhofir Catur Bashori, "Kompetensi Mahkamah Konstitusi Dalam Mengadili Sengketa Pemilukada Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Jo Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota, Masters thesis, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2016), Dipublikasikan, hlm. 37

¹² Tesis hukum online, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, terakhir diakses 02 April 2019.

- 
2. perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.
 3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³
 4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴
 5. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
 6. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁶
 7. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.¹⁷
 8. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁸
 9. upah adalah: *“hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, temasuk tunjangan*

¹³ Republik Indonesia, *Op.cit*, Pasal 1, butir 4.

¹⁴ Ibid, Pasal 1, butir 6.

¹⁵ Ibid

¹⁶ Ibid, Pasal 1, butir 14

¹⁷ Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 angka 1

¹⁸ Ibid, Pasal 1 angka 2

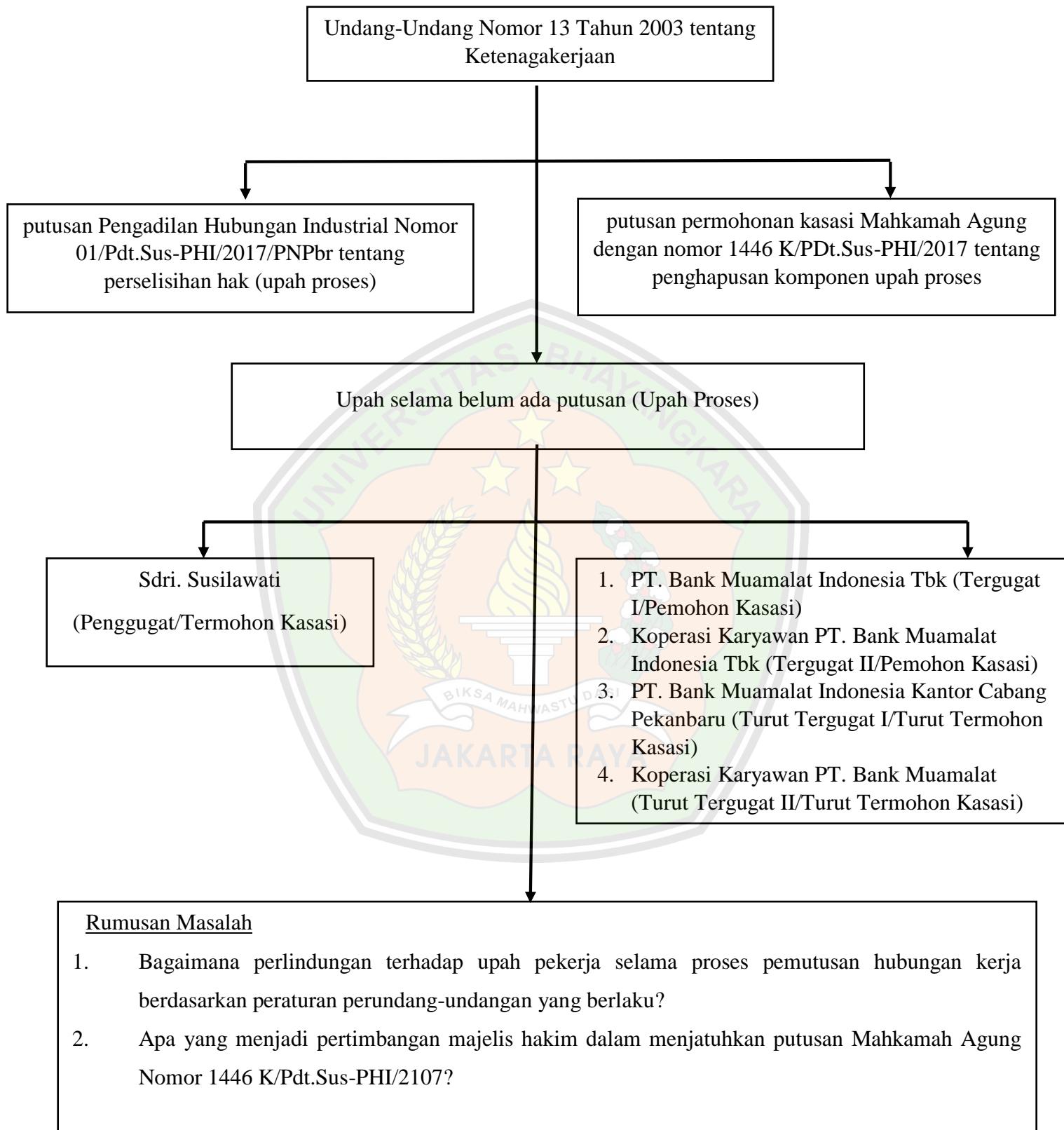
bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

10. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.
11. Batal Demi Hukum adalah akibat hukum yang terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya persyaratan obyektif, yang memiliki arti dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan.¹⁹
12. Hubungan Industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁰
13. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Peradilan Khusus yang berada dalam lingkungan lingkungan peradilan umum, mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.
14. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senarai buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/senarai buruh hanya dalam satu perusahaan.

¹⁹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Intermasa, 2002), hlm.22

²⁰ Republik Indonesia, *Op.cit*, Pasal 1, butir 16

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

Penelitian merupakan salah satu cara yang tepat untuk memecahkan masalah. Selain itu penelitian juga dapat digunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran. Dilaksanakan untuk mengumpulkan data guna memperoleh pemecahan masalah atau mendapat jawaban atas pokok-pokok permasalahan yang dirumuskan dalam bab I Pendahuluan, sehingga diperlukan rencana yang sistematis, metodelogi merupakan suatu logika yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah. Dalam melaksanakan penulisan hukum ini, maka metode penelitian yang dipilih sebagai berikut:

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian penulisan hukum ini menggunakan metode yuridis-normatif. Metode yuridis normatif merupakan studi penulisan dokumen baik itu kajian terhadap norma dan asas yang ada didalamnya tersebut. Jadi metode penelitian hukum ini mengkaji hukum normatif, yang peraturan mengenai hak karyawan khususnya terkait dengan upah karyawan selama belum ada putusan yang mengikat dengan menggunakan data sekunder yang berasal dari buku-buku, jurnal dan internet.

1.5.2. Teknik Penulisan Bahan Hukum

Teknik penulisan ini dilakukan dengan cara menggali kerangka normatif menggunakan bahan hukum yang membahas tentang teori-teori hukum atas perlindungan karyawan yang belum mendapatkan keputusan yang mengikat dari pengadilan berupa:

1. Bahan hukum primer

Berupa bahan hukum yang mengikat yaitu peraturan perundang-undangan yang antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan beberapa putusan pengadilan.

2. Bahan hukum sekunder

Berupa bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa, memahami yaitu semua publikasi tentang hukum seperti buku-buku, jurnal, dan internet yang terkait dengan hak ketenagakerjaan.

3. Bahan hukum tersier

Berupa bahan hukum yang membantu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang memberikan pemahaman terkait bahan hukum lainnya seperti kamus inggris-Indonesia, kamus hukum Belanda-Indonesia, kamus besar bahasa indonesia.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan ini agar terarah, penyusun sistematika pembahasan yang dimulai dari pendahuluan dan diakhiri dengan penutup. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, bab ini berisi Latar Belakang, dilanjutkan dengan Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka, bab ini berisi uraian materi dan teori-teori yang berhubungan dengan masalah perlindungan hukum dan hak ketenagakerjaan, pengertian hubungan kerja, Pemutusan hubungan kerja (PHK), PKWT dan PKWTT, Upah, materi atau teori-teori ini merupakan landasan untuk menganalisis kasus Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PNPbr.

BAB III : Hasil penelitian, bab ini berisi hasil uraian penelitian mengenai materi dan teori-teori yang didapat dalam penelitian kepustakaan mengenai kasus perlindungan hukum terhadap hak karyawan.

BAB IV : Pembahasan dan analisis hasil penelitian, bab ini berisi mengenai pembahasan masalah mengenai perlindungan hukum bagi hak karyawan dan bagaimana akibat dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2017/PNPbr.

Bab V : Penutup, bab ini berisi tentang hasil akhir dari pokok permasalahan yang diteliti berupa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian terhadap permasalahan perlindungan hukum terhadap hak karyawan.

