

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap negara mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk mensejahterakan kehidupan warga negaranya. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945). Alinea Keempat Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa tujuan Negara Republik Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Upaya untuk memenuhi tujuan negara dilaksanakan melalui pembangunan nasional. Pembangunan nasional adalah rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan nasional dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Masyarakat adalah pelaku utama pembangunan dan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing, serta menciptakan suasana yang menunjang pembangunan nasional dengan cara-cara mengupayakan

pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional yang kondusif guna mendorong pemerataan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan.

Salah satu sarana untuk mewujudkan pembangunan tersebut adalah adanya peran serta dari lembaga perbankan yang mengatur tatanan sistem ekonomi yang menunjang pelaksanaan tujuan pembangunan nasional. Pembangunan Nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4 yang berbunyi “kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Dalam pelaksanaan pembangunan Tenaga Kerja mempunyai peran penting sebagai suatu unsur penunjang untuk membangun pembangunan. Pengembangan pembangunan ketenaga kerjaan yang dimana ketenaga kerjaan itu sendiri diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan dengan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian Tenaga Kerja ini lebih luas dari pengetahuan Pekerja atau buruh karena pengertian Tenaga Kerja mencakup Pekerja atau buruh, yaitu Tenaga Kerja yang

sedang terikat dalam suatu Hubungan Kerja atau ketenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, Pekerja atau buruh adalah Tenaga Kerja yang sedang dalam ikatan Hubungan Kerja, ketenaga kerjaan itu sendiri diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tenaga Kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja serta perlindungan terhadap Tenaga Kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.¹

Peran serta Tenaga Kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada Tenaga Kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi Tenaga Kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap Tenaga Kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada Perusahaan tempat dimana ia

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 9

bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.²

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Peran Tenaga Kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan serta perlindungan Tenaga Kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Sesuai dengan peranan Tenaga Kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan Tenaga Kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak

² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta (selanjutnya disingkat Zaeni Asyhadie I), 2008, hlm. 83.

³ *Ibid.*

dasar Pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia.

Hakikatnya manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk melangsungkan kehidupannya. Kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis yaitu:

1. Kebutuhan ekonomi yang bersifat material, untuk kesehatan dan keselamatan jasmani, seperti pakaian, makanan, perumahan.
2. Kebutuhan psikhis yang bersifat immaterial, untuk kesehatan dan keselamatan rohani, seperti pendidikan, hiburan, penghargaan, agama.
3. Kebutuhan biologis yang bersifat seksual, untuk membentuk keluarga dan kelangsungan hidup generasi secara turun-temurun, seperti perkawinan, berumah tangga.
4. Kebutuhan pekerjaan yang bersifat praktis, untuk mewujudkan ketiga jenis kebutuhan di atas, seperti Perusahaan, profesi.⁴

Dari keempat jenis kebutuhan tersebut, kebutuhan akan pekerjaan merupakan kebutuhan yang sangat kompleks karena tanpa adanya pekerjaan manusia tidak akan bisa memenuhi kebutuhan ekonomi, kebutuhan psikhis dan kebutuhan biologis. Kebutuhan akan pekerjaan ini juga sangat penting untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas

⁴ Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung*, 2008, hlm. 4.

diri manusia seutuhnya sebab pekerjaan menentukan kredibilitas seseorang.

Hak atas pekerjaan merupakan hak setiap orang, hal ini sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) Pasal 27 ayat (2) yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu dalam amandemen UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja”.

Dengan demikian, dalam UUD 1945 menegaskan bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.⁵ Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar Hubungan Kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja dalam Hubungan Kerja. Untuk mengatur agar Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/majikan berjalan dengan harmonis dan sebagai pelaksanaan UUD 1945 maka pemerintah berupaya membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia yang sekarang dikenal dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003). Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa: “Hubungan Kerja adalah

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. IV, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 4.

hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah”.

Dalam dunia ketenagakerjaan, Pekerja maupun Pemberi Kerja wajib memahami aturan yang berlaku, baik lingkup internal berupa Peraturan Perusahaan maupun lingkup lebih luas yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan mengetahui hak-hak dasar seorang Pekerja dan hak lainnya, kemungkinan untuk terjadinya konflik dalam Hubungan Industrial (antara Pekerja dan Pemberi Kerja) dapat dihindari. Dalam konteks seorang Pekerja, setidaknya ada 3 hak yang dimiliki seorang Pekerja, yang meliputi hak dasar, hak pribadi dan hak saat terjadi PHK.

Pada praktiknya kewajiban membayar pesangon oleh Pengusaha kepada Pekerja yang terkena PHK karena mencapai usia pensiun maupun bukan karena kesalahan atau kehendak si Pekerja sendiri terdapat kecenderungan Pekerja untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin sedangkan Pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin bahkan kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran Perusahaan.⁶

Tetapi pada kenyataannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih terjadi hingga saat ini. PHK senantiasa mejadi hal yang sulit bagi Pengusaha ataupun Pekerja atau buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam Perusahaan. Bagi Pekerja/Buruh,

⁶ Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*, www.anggreklawfirm.co.id. diakses pada tanggal 10 November 2019.

terjadinya PHK berpengaruh sungguh luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK akan menyebabkan seorang Pekerja/Buruh kehilangan mata pencahariannya. Dalam lingkup yang lebih luas, keluarga yang bertumpu pada si Pekerja/Buruh sebagai tulang punggung keluarga akan kesulitan memenuhi keperluan hidup sehari-hari termasuk membiayai sekolah buah hati mereka.⁷

Sebagaimana yang terjadi dalam kasus PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Pimpinan Restoran Wajir Seafood kepada karyawannya yaitu Volorentina Napitu. Volorentina yang awalnya bekerja sebagai Captain tiba-tiba diturunkan jabatannya menjadi waitress setelah itu di PHK secara sepihak dengan alasan pekerjaannya tidak benar, padahal Volorentina melakukan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka Penulis tertarik melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul; **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1065K/PDT.SUSPHI/2016”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah :

⁷ Budi Santoso, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Mimbar Hukum Volume 25 No. 3, hlm. 40

- a. Apakah alasan Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 ?
- b. Apakah besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/PDT.SUSPHI/2016 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah alasan Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Untuk mengetahui apakah besaran kompensasi PHK yang ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/PDT.SUSPHI/2016 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dan kegunaan secara teoritis, berupa :

1. Sumbangan pemikiran terhadap kajian perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK secara sepihak.

2. Sebagai salah satu referensi untuk mengkaji lebih mendalam mengenai hukum perburuhan.

Manfaat dan kegunaan dari penelitian ini secara praktis adalah

1. Sebagai masukan pemikiran untuk pembangunan hukum dalam rangka memperkuat dan mendorong perburuhan dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Penelitian ini menjadi masukan untuk kebijakan pengaturan terkait perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami kerugian.
3. Diharapkan berguna sebagai bahan kajian untuk akselerasi dalam pembuatan kebijakan terkait perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami kerugian.

E. Definisi Operasional

Untuk memahami pembahasan, serta untuk mencegah adanya kesalahan terhadap isi tulisan. Maka terlebih dahulu akan dijelaskan definisi operasional yang terkait dengan judul tulisan.

1. Tenaga Kerja. adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

⁸ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, psl 1 angka 2

3. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰
4. Pengusaha:¹¹
 1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri.
 2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya.
 3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
5. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹²
6. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.¹³

⁹ *Ibid*, psl 1 angka 3

¹⁰ *Ibid*, psl 1 angka 4

¹¹ *Ibid*, psl 1 angka 5

¹² *Ibid*, psl 1 angka 30

¹³ *Ibid*, psl 1 angka 15

7. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau serikat Pekerja/Buruh/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar serikat Pekerja/Buruh/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.¹⁴
8. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁵
9. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha.¹⁶
10. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁷

¹⁴ *Ibid*, psl 1 angka 22

¹⁵ Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No.2 Tahun 2004, LN No.6 Tahun 2004, psl 1 angka 17.

¹⁶ Indonesia, Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit., psl 1 angka 25

¹⁷ *Ibid*. psl. 1 angka 21

11. Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja.¹⁸
12. Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.¹⁹
13. Serikat Pekerja\serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari,oleh,dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan,yang bersifat bebas, terbuka,mandiri,demokratis,dan bertanggungjawab guna memperjuangkan ,membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya²⁰
14. Mediator adalah Hakim atau pihak lain yang memiliki Sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu Para Pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.²¹

¹⁸ Nenglyla Pamikat, “Promosi, Demosi dan Mutasi Pegawai” (On-line) tersedia di <https://nenglyla.wordpress.com/2011/12/17/promosi-Demosi-dan-Mutasi-pegawai/>(11 Mei 2020).

¹⁹ Ibid

²⁰ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*,psl 1 angka 17

²¹ Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesianomor 1 Tahun 2016 ,psl 1 angka 2

F. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian metode penelitian merupakan hal yang sangat penting, segala gerak dan aktifitas penelitian tercermin didalam metode penelitian.

1. Metode Pendekatan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dan sekunder belaka.²² Penelitian ini berusaha mencari data sebanyak mungkin dengan menitik beratkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku serta literatur-literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, yaitu anatara lain mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Tipe Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif analitis dalam arti menguraikan perkara perihal penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHK) secara keseluruhan mulai dari deskripsi perkara sampai tinjauan hukum, kemudian dilakukan analisis.

3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh yang harus dilakukan sendiri oleh peneliti, atau sesuatu yang dapat memberikan informasi yang

²² Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : Rajawali Press, 2004), hlm. 13-14.

dibutuhkan dalam penelitian.²³ Berdasarkan sumbernya, sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
2. Data sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, dalam hal ini Penulis memperoleh data dari buku-buku yang berkaitan dengan penulisan, maupun dari internet.

4. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif bertujuan memperoleh pemahaman tentang hal yang diamati serta memperoleh teori untuk dijadikan karya ilmiah.²⁴

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempertegas isi dari pembahasan dalam penulisan, memudahkan maksud dari penulisan dan untuk mengarahkan pembaca agar mudah memahami, maka Penulis mendeskripsikan sistematika penulisan didalam penulisan ini dengan membaginya ke dalam V (lima) bab secara berurutan dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

²³ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 129

²⁴ Syamsul Hadi “Tentang Bimbingan dan conseling” (Online) Tersedia di <http://www.maribelajarbk.web.id/2014/12/perbedaan-dan-persamaan-kualitatif-dan-kuantitatif.html> (11 mei 2020).

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA

Bab ini menguraikan tentang Perjanjian, hukum ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, serta kompensasi dalam hukum ketenagakerjaan.

BAB III : TINJAUAN KHUSUS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini menguraikan tentang PHK, karena Pekerja di PHK secara sepihak, hak-hak Pekerja yang di PHK serta perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan kompensasi PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB IV : ANALISIS KASUS

Bab ini berisi atau memuat tentang perbedaan pertimbangan majelis hakim dan pendapat Penulis serta analisis hukum terhadap putusan kasasi Nomor 1065 K/Pdt.Sus-PHI/2016 berdasarkan hukum positif.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi yang berisi kesimpulan, dan beberapa saran dari Penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas.