

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹ Sebagaimana di jelaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 (untuk selanjutnya disebut “UUD 1945”) didalam Pasal 27 Ayat (2) yang menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.² Sebagaimana frasa tersebut, maka Indonesia harus menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi setiap tenaga kerja, baik tenaga kerja yang bekerja didalam negeri maupun diluar negeri. Pembangunan ketenagakerjaan

¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan.

² Undang-Undang Dasar 1945, Ps. 27 Ayat (2).

harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh.³

Indonesia sebagai negara maritim terbesar dunia memiliki sejumlah wilayah laut, pesisir dan pulau-pulau kecil yang luas dan bermakna strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Selain memiliki nilai ekonomis dan nilai ekologis, letak geografis Indonesia yang terletak pada geopolitik strategis menjadikan Indonesia sebagai kawasan paling dinamis dalam arus percaturan politik, pertahanan, dan keamanan dunia hal ini dapat ditinjau dari letak Indonesia yang berada diantara lautan Pasifik dan lautan Hindia. Sehingga, kondisi geo-ekonomi dan geo-politik ini menjadikan sektor kelautan Indonesia sebagai sektor yang penting dalam pembangunan nasional.⁴

Sektor kelautan Indonesia menjanjikan potensi komersial yang sangat besar bagi bangsa Indonesia. Salah satu bidang usaha yang dapat diduduki dibidang kepelautan adalah sebagai pelaut. Yang dimaksud dengan pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal sedangkan awak kapal didefinisikan sebagai orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.⁵

Menyadari pentingnya tenaga kerja awak kapal, oleh karena itu setiap orang yang bekerja dilaut juga harus mendapatkan perlindungan. Sebagai

³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Op.Cit., Penjelasan.

⁴ Lalu Muhammad Saleh, Keselamatan & Kesehatan Kerja KELAUTAN (Kajian Keselamatan & Kesehatan Kerja Sektor Maritim), Yogyakarta: Deepublish, 2018, hal. 1-2.

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, Pasal 1 ayat (2) jo ayat (3), Siji dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, dalam bidang pelayaran diartikan sebagai daftar nama orang yang bertugas sebagai awak kapal. <https://kbbi.web.id/siji> diakses pada 10 Desember 2018

negara hukum dan untuk memberikan jaminan keadilan dan kepastian hukum dalam upaya untuk mencapai tujuan nasional maka pemerintah Indonesia memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan (untuk selanjutnya disebut “PP No. 7 Tahun 2000”).

Setiap pelaut atau awak kapal yang sedang bekerja di atas kapal memiliki jabatan tertentu dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing demi kelancaran operasional kapal.⁶ Mengenai jabatan dan tugas awak kapal tersebut tertuang didalam perjanjian kerja dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Laut pada masing-masing awak kapal. Didalam PP No. 7 tahun 2000 Tentang Kepelautan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan. Penjelasan mengenai Perjanjian Kerja Laut juga dapat ditemui didalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) Pasal 395, yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian yang diadakan antara seorang pengusaha perkapalan pada satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, dimana yang terakhir ini mengikat dirinya untuk melakukan pekerjaan dalam dinas pada pengusaha perkapalan dengan mendapat upah sebagai nakhoda atau anak buah kapal. Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁷

⁶ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pelaut>

⁷ Undang-Undang Nomor. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Pasal 1 Ayat (41)

Perjanjian Kerja Laut adalah dasar hubungan kerja antara pengusaha perkapalan dengan seorang buruh atau para awak kapal. Hubungan kerja tersebut memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah sebagaimana yang tercantum didalam perjanjian kerja. Didalam Perjanjian Kerja Laut tersebut memuat mengenai syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Mengenai perjanjian kerja juga dibahas di dalam hubungan industrial yang menjelaskan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur tersebut, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.⁸

Selain mengatur tentang hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK atau pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu. Serta cara penyelesaian hubungan industrial antara pihak-pihak yang bersangkutan, berkaitan dengan

⁸ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial* (Jakarta: Inti Prima Promosindo, 2008), Cet. Ke 2, h. 14.

proses penyelesaian hubungan industrial itu sendiri di atur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha maupun oleh pekerja, akan tetapi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut harus mengikuti peraturan yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan dengan beragam alasan, seperti pengunduran diri, usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat, perusahaan mengalami kerugian, pekerja mangkir, pekerja meninggal dunia, perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan/atau karena alasan efisiensi. Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172.

Dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, Indonesia selayaknya memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak tenaga kerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁹ Namun sampai saat ini permasalahan mengenai pekerjaan dan penghidupan yang layak masih menjadi permasalahan mendasar bagi pemerintah.

Berkaitan dengan permasalahan tenaga kerja tersebut, peneliti bermaksud untuk membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Onasis Indonesia dan PT. Royal Asia

⁹ Undang-Undang Dasar 1945., Op.Cit., Ps. 27 Ayat (2).

Maritim kepada 5 (lima) awak kapal yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang akan Penulis tuangkan dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019).”**

B. Rumusan masalah:

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan pengusaha telah sesuai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia ?
2. Apakah Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja yang digunakan pengusaha telah sesuai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah Amar Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah permasalahan diatas, Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh dari Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.
- b. Dapat memberikan sumbangan kepada dunia pendidikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan guna memberikan tambahan pustaka hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan terutama tentang pemutusan hubungan kerja.
- c. Melatih peneliti dalam pembuatan karya ilmiah dan menuangkan hasil pemikirannya ke dalam bentuk tulisan.
- d. Untuk lebih memperkaya pemikiran ilmu pengetahuan peneliti didalam bidang hukum.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan kajian, referensi, pedoman, sumber informasi dan sosialisasi bagi civitis akademisi terkait mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Dapat menjadi referensi bagi Penulis lainnya terkait mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Definisi Operasional

Kata dan rangkaian kata yang digunakan dalam tulisan ini didefinisikan sebagaimana diatur dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Mahkamah Konstitusi:

1. **Hakim Kasasi** adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁰
2. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹¹
3. **Mahkamah Konstitusi** adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diantaranya berwenang untuk: menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹²
4. **Mediasi Hubungan Industrial** yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

¹⁰ Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LNRI nomor 6 tahun 2004, TLNRI nomor 4356, Ps. 1 ayat 20.

¹¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Op.Cit., Ps. 1 ayat 15.

¹² Ibid, Ps. 1 ayat 1.

pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹³

5. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴
6. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
7. **Pemutusan hubungan kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁶
8. **Pengadilan Hubungan Industrial** adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁷
9. **Pengusaha** adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

¹³ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Op.Cit., Ps.1 ayat 11.

¹⁴ Ibid, Ps. 1 ayat 3.

¹⁵ Ibid, Ps. 1 ayat 4

¹⁶ Ibid, Ps. 1 ayat 25

¹⁷ Undang-Undang No. 4 Tahun 2004, Op.Cit., Ps. 1 ayat 17.

- c. 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.¹⁸
10. **Peraturan perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁹
11. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁰
12. **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.²¹
13. **Perjanjian Kerja Laut** adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.²²
14. **Awak kapal** adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.²³

¹⁸ Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit., Ps. 1 ayat 5.

¹⁹ Ibid, Ps. 1 ayat 20.

²⁰ Ibid, Ps. 1 ayat 14.

²¹ Ibid, Ps. 1 ayat 21.

²² Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan, Op.Cit., Ps. 1 ayat 5.

²³ Ibid, Ps. 1 ayat 2.

15. **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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁴
16. **Perselisihan pemutusan hubungan kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁵
17. **Perundingan bipartit** adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁶
18. **Serikat pekerja/serikat buruh** adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh 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/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁷
19. **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

²⁴ Ibid, Ps. 1 ayat 22.

²⁵ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Op.Cit., Ps. 1 ayat 1.

²⁶ Ibid, Ps. 1 ayat 10.

²⁷ Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit, Ps. 1 ayat 17.

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸

F. Metode Penelitian

Penelitian akan senantiasa bermula dari rasa ingin tahu (*nieuwgerigheid*) untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan aktual yang dihadapi. Jika jawaban terhadap suatu permasalahan telah diketahui, maka tidak perlu lagi diadakan penelitian.²⁹

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan normatif, yakni bagaimana hukum didayagunakan sebagai instrumen mewujudkan teori atau asas kausalitas dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dan Pekerja/Buruh.

Dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), Penulis melakukan kajian terhadap kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terkait hak-hak Pekerja yang seharusnya diperoleh (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) yang berkaitan dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Dalam hal ini adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

²⁸ Ibid, Ps. 1 ayat 30.

²⁹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2016), 12.

2. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan dan menjelaskan serta menganalisa mengenai kasus perkara Nomor 26 PK/Pdt.Sus-PHI/2019.

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini yaitu bersumber dari data sekunder, yaitu berdasarkan bahan-bahan pustaka terkait Pemutusan Hubungan Kerja dan Organ Perseroan. Selain itu sumber data juga didapat dari Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 26 PK/Pdt.Sus-PHI/2019. Terkait sumber dan jenis data dapat dibagi menjadi beberapa bahan hukum, yaitu:

a. Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.³⁰ Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta Undang-Undang terkait serta Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana, 2016), 133.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan Hukum Sekunder berupa semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.³¹

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memecahkan suatu isu hukum, peneliti harus menelusuri sekian banyak berbagai produk peraturan perundang-undangan. Yang dilakukan oleh Penulis adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau yang berkaitan dengan isu tersebut. Perundang-undangan dalam hal ini meliputi baik yang berupa *legislation* maupun *regulation* bahkan juga *delegated legislation* dan *delegated regulation*.³²

5. Pengolahan Data Analisis Bahan Hukum

Analisis data yang dilakukan oleh Penulis dalam skripsi ini menggunakan analisis secara kualitatif dengan cara melakukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini terdiri atas 5 (lima) Bab yang disusun secara sistematis. Pada setiap bab terdiri dari sub bab yang mana antara bab demi bab saling terkait untuk memperjelas ruang lingkup dan inti

³¹ Ibid., 181.

³² Ibid., 237.

permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab 1 Penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Bab ini Penulis akan menguraikan dengan jelas mengenai pengertian perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, asas-asas perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, bentuk dan jenis perjanjian kerja, perjanjian kerja laut, pihak-pihak dalam ketenagakerjaan, hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, dan teori-teori menurut para ahli tentang ketenagakerjaan.

BAB III : TINJAUAN KHUSUS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA SEKTOR PELAYARAN DI INDONESIA

Bab ini Penulis akan menguraikan dengan jelas mengenai Aspek pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, perselisihan dan penyelesaian hubungan industrial, akibat hukum pemutusan hubungan kerja, tinjauan tenaga kerja sector pelayaran di Indonesia.

BAB IV : ANALISIS

- a. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak di PT PT. Onasis Indonesia dan PT. Asia Royal Maritim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang bermuatkan: Kronologi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak di PT PT. Onasis Indonesia dan PT. Asia Royal Maritim.
- b. Analisis Kasus Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019 serta Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

BAB V

Merupakan penutup yang berisi kesimpulan yang dapat ditarik mengacu pada hasil penelitian sesuai dengan perumusan masalah yang telah ditetapkan dan saran yang akan lahir setelah pelaksanaan penelitian dan pengulasannya dalam skripsi.