

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang (selanjutnya disebut sebagai UUD NRI Tahun 1945) Indonesia adalah negara hukum, maka hal ini menandakan bahwasannya Negara Indonesia dalam mengendalikan masyarakatnya harus dengan aturan hukum yang telah ditetapkan dalam Peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan sebagaimana dalam Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-Undangan *jo.* Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Peraturan Perundang-Undangan yang (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Peraturan Perundang-Undangan). Hal ini dikarenakan agar terciptaya legalitas hukum serta mempermudah dalam penegakan hukum di Negara Indonesia.

Indonesia merupakan negara dengan penduduk paling banyak ke empat di dunia yang membuat Indonesia memiliki tenaga kerja yang berlimpah. Dalam Undang- undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sebutkan dalam pasal 1 angka 2 yang berbunyi “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'. Tenaga kerja memiliki suatu peranan dan kedudukan yang penting sebagai obyek dan tujuan pembangunan nasional, sehingga dalam hal ini pembangunan ketenagakerjaan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.¹

Berbicara mengenai tenaga kerja maka berkaitan juga dengan Hubungan Industrial. Pada dasarnya Hubungan Industrial merupakan proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan.² Dalam Pasal 16 Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di jelaskan bahwa Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah didasarkan pada nilai- nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Dalam dunia kerja seringkali terjadi pelanggaran yang dibuat oleh pekerja atau buruh baik itu sengaja ataupun tidak disengaja. Dalam hal ini perusahaan biasanya

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 6

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 23

melakukan atau memberikan surat peringatan kepada pekerja atau buruh tersebut dengan harapan adanya perubahan sikap dari pekerja atau buruh tersebut. Dalam suatu kondisi tertentu, terdapat pelanggaran yang tidak dapat di toleransi oleh pihak perusahaan sehingga perusahaan memilih untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.³

Setiap buruh yang dikenakan PHK diwajibkan untuk diberikan hak pesangon oleh perusahaan dengan syarat PHK tersebut terjadi bukan karena pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja atau buruh, sehingga pemberian hak pesangon masih menjadi kewajiban dari perusahaan, hal ini diatur didalam Surat Edaran (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan dalam huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2. Perdata Khusus pada huruf E menyatakan : *“Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex. Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca putusan MK Nomor 012/PUU-*

³ Ibid, hlm. 158

I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT) ”.

Pemberian hak pesangon kepada pekerja atau buruh yang di PHK sering kali terjadi permasalahan, hal ini membuat adanya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak⁴. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, terdapat 3 tahap yang dapat dilakukan oleh pekerja dan perusahaan tempat orang tersebut bekerja, yaitu Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, dan apabila perundingan yang dilakukan dengan kedua cara tersebut belum berhasil, maka dapat dilakukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus perselisihan hubungan industrial yang akan dikaji dalam penelitian ini ialah Putusan Nomor Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby dan Putusan Nomor 1546 K/Pdt.Sus-PHI/2022, dimana kasus ini bermula dari Ir. Tavip Fajar Mulia yang melakukan gugatan terhadap PT. Araya Bumi Megah pada tanggal 26 Juli 2021, Penggugat yakni Ir.Tavip Fadjar Mulia telah bekerja kepada Tergugat yakni PT.Araya Bumi Megahm selama 24 Tahun dengan gaji pokok dan tunjangan tetap terakhir yang diterima sebesar Rp.5.710.000,- (lima juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah)/ bulan. Perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat timbul karena

⁴ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm.90.

adanya surat pernyataan dari Sdr.Nurhadi (pihak luar perusahaan) tertanggal 08 Maret 2021, yang menyatakan bahwa Penggugat Meminta sejumlah uang dari Sdr.Nurhadi, dan tanpa membuktikan kebenaran surat pernyataan tersebut, Tergugat pada tanggal 09 Maret 2021 telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada Penggugat.

Karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat mengenai pemutusan hubungan kerja yang benar sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka penggugat telah mengajukan permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Disnaker Kota Surabaya untuk memohon Mediasi kepada Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Surabaya untuk mendapatkan penyelesaian, dan Mediator memberikan anjuran tertulis pada tanggal 21 Juni 2021, dan Mediator berpendapat bahwa yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikategorikan perusahaan melakukan efisiensi. dan tergugat berhak untuk membayar hak-hak penggugat atas pemutusan hubungan kerja berupa upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang tunjangan hari raya tahun 2021, dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp.145.490.800,- (seratus empat puluh lima juta empat ratus sembilan puluh ribu delapan ratus rupiah).

Pada Tanggal 26 Juli 2021 Penggugat akhirnya menggugat Tergugat dan surat gugatan yang dibuat oleh Penggugat telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tertanggal 27 Juli 2021

dalam Register Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.SBY. Dalam gugatan tersebut Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, terhitung sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak atas Penggugat secara tunai dan sekaligus atas pemutusan hubungan kerja berupa Upah proses, Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak dan Uang Tunjangan Hari Raya tahun 2021, dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 145.490.800,- (seratus empat puluh lima juta empat ratus sembilan puluh ribu delapan ratus rupiah);
4. Menyatakan sah, benar dan berharga (*Goeden van waardeverklaren*) terhadap sita jaminan yang telah diperintahkan dan diletakkan oleh Jurusita Pengadilan yang bersangkutan;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Setelah melakukan persidangan dan Hakim telah meminta kepada para Penggugat dan Tergugat untuk memberikan dan menyerahkan alat bukti baik tertulis ataupun saksi, maka pada tanggal 29 Desember 2021, majelis hakim membacakan amar putusan yang berisi 1. Menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya; 2.

Membebaskan biaya perkara ini kepada negara. Penggugat yakni Ir. Tavip Fajar Mulia merasa keberatan atas putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.SBY yang selanjutnya mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 11 Januari 2022 dengan nomor perkara 1546 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Setelah dilaksanakan pemeriksaan dan meneliti dengan seksama mengenai pertimbangan hukum yang dilakukan oleh *judex facti*, ternyata alasan pihak tergugat untuk melakukan PHK tidak dapat dibuktikan kebenarannya secara sempurna. Sehingga pada tanggal 13 Oktober 2022 Mahkamah Agung membacakan putusan yang berbunyi 1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: Ir. TAVIP FADJAR MULIA tersebut; 2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby., tanggal 29 Desember 2021. Mengadili Sendiri 1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2. Menyatakan “putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan; 3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak cuti dan tunjangan hari raya (THR) yang seluruhnya sebesar Rp91.245.800,00 (sembilan puluh satu juta dua ratus empat puluh lima ribu delapan ratus rupiah); 4. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya ; Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul, PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM TERHADAP PEMUTUSAN

HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN MENDESAK ATAU PELANGGARAN PERATURAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby juncto Putusan Nomor 1546 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan putusan Kasasi sudah memenuhi hak pekerja ?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam Putusan Kasasi Nomor 1545 K/Pdt.sus-phi/2022 yang tidak mengabulkan upah proses yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 tentang Ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pertimbangan dua putusan hakim dalam penyelesaian perkara yang sama, dan mengetahui pertimbangan hakim dalam mengabulkan hak penggugat sebagian tanpa diberikannya upah proses

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini di harapkan bisa menjadi salah satu pandangan pembelajaran, pengetahuan, referensi, sistem ketenagakerjaan, dan pelajaran perkuliahan yang berhubungan.

2. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini di harapkan bisa menjadi bahan tambahan informasi kepustakaan dibidang hukum bisnis khususnya mengenai Ketenagakerjaan, referensi

penulisan tugas akhir ataupun tugas dimasa mendatang khususnya di Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura.

1.5 Keaslian Penelitian

Penulis menemukan tulisan beberapa jurnal dengan tema serupa yang berasal dari berbagai universitas di Indonesia. Pembeda yang penulis gunakan adalah dengan membedakan pembahasan yang terdapat dalam tulisan tersebut. Namun penulis tidak menemukan ada tulisan yang membahas dengan tema yang sama, yakni mengenai pertimbangan hukum hakim dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak atau pelanggaran peraturan perusahaan.

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah
1	Hardhika Kharisimei Jatmiko, Universitas Trunojoyo Madura, Fakultas Hukum, 2016.	Pemenuhan Hak Pekerja Mengenai Upah Proses Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja.	2.2.1. Apakah alasan Mahkamah Agung hanya menggunakan pasal 164 ayat 3 dan menolak pasal 155 ayat 2 mengenai upah proses dalam pemenuhan hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan secara sepihak, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor. 256 K/Pdt.Sus/2012 ? 2.2.2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja mengenai upah proses menurut UndangUndang

			Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2	Yolanda Pracelia, Universitas Tarumanegara, Fakultas Hukum, 2019	Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus- Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus- Phi/2016/Pn.Bdg)	1. Bagaimana kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses dalam putusan sela pada Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg? 2. Bagaimana pembuktian putusan sela dalam Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial? (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.SusPHI/2016/PN.Bd g jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg).

Persamaan antara penelitian ini dengan kedua penelitian tersebut adalah sama-sama membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja serta membahas tentang pemenuhan hak pekerja tentang upah proses. Perbedaan dalam penelitian ini dengan kedua penelitian tersebut yaitu pada penelitian pertama oleh Hardhika Kharisimei Jatmiko membahas tentang alasan hakim yang menolak pasal pemberian

upah proses dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor. 256 K/Pdt.Sus/2012 dan membahas mengenai pemenuhan upah proses berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada penelitian kedua membahas tentang kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses dalam putusan sela pada Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg dan pembuktian putusan sela. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mendesak atau pelanggaran yang membuat tidak dipenuhinya hak pekerja yakni upah proses akibat PHK yang diterima.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini ialah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif yakni suatu penelitian hukum dalam asas-asas hukum, pada sistematika hukum, penelitian dalam tatanan sinkronisasi hukum, penelitian pada sejarah hukum, serta penelitian perbandingan hukum. Penelitian hukum ini dilaksanakan melalui mekanisme melakukan analisis serta pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan inti pembahasan didalam penelitian. Riset dilaksanakan melalui mekanisme pengkajian terhadap regulasi hukum positif ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Menurut Peter Mahmud Marzuki “Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah pendekatan Undang-Undang (statute approach), pendekatan kasus (case approach), pendekatan konseptual (conseptual approach), pendekatan historis (historical approach), pendekatan perbandingan (comparative approach)”⁵. Pendekatan penelitian yang dipakai didalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, serta pendekatan kasus.

Pendekatan Perundang-undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang bahas (diteliti).⁶ Pendekatan Konseptual merupakan pendekatan melalui pendekatan dengan merujuk dari pandangan pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum⁷. Pendekatan kasus merupakan pendekatan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁸

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Bandung : PT Kharisma Putra utama, 2015, hlm. 133

⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram : Mataram University Press, 2020, hlm 56

⁷ Ibid, hlm. 135

⁸ Ibid, hlm. 134

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang dipakai didalam penelitian ini ialah bahan hukum primer serta sekunder. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang berupa semu apa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi.⁹

Dalam hal ini bahan hukum yang dipakai didalam penelitian ini ialah:

1. Bahan Hukum Primer
 - a. Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby
 - b. Putusan Nomor 1546 K/Pdt.Sus-PHI/2022
 - c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

⁹ H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Bandung : Alfabeta Cv, 2017, hlm 68

- f. Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang

2. Bahan Hukum Skunder

Bahan hukum sekunder, terdiri dari bahan yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, contohnya buku-buku, skripsi, jurnal ilmiah dan artikel dari internet.

Selain itu, bahan hukum skunder juga dapat berupa dari hasil penelitian, pendapat para ahli atau sarjana hukum (doktrin) serta hasil yang dapat mendukung dalam pemecahan masalah yang ada dalam penelitian ini.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penulisan penelitian ini ialah Studi Kepustakaan, yakni melakukan pengumpulan data-data yang asalnya dari bahan hukum yang didapatkan, baik dalam bahan hukum primer ataupun dalam bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka dapat dilakukan dengan membaca, memahami, menelaah, dan mengutip data-data dalam literatur yang berhubungan dengan inti pembahasan didalam penelitian.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan sebagai kegiatan memberikan telaahan yang dapat berarti menentang, mengkritik, mendukung, menambah, atau memberikan komentar dan kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil

penelitian dengan pikiran sendiri dengan bantuan teori yang telah digunakan.¹⁰

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif, yaitu dengan cara melakukan interpretasi (penafsiran) terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah. Penggunaan metode interpretasi (penafsiran) ini bertujuan untuk menafsirkan hukum, apakah terhadap bahan hukum tersebut khususnya bahan hukum primer terdapat kekosongan norma hukum, antinomi norma hukum dan norma hukum yang kabur (tidak jelas).¹¹

1.6.6 Sistematika Penulisan

Penulisan ini memiliki sistematika yang terdiri atas 4 (empat) bab, yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi Latar Belakang Permasalahan, rumusan Masalah dalam Penulisan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, keaslian, serta metode penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi materi tentang tinjauan umum pekerja, tinjauan umum tentang hubungan kerja, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, tinjauan umum tentang pemutusan hubungan kerja.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

¹⁰ Ibid, hlm. 71

¹¹ Ibid, hlm. 68

Pada bab ini akan dijabarkan tentang hasil penelitian serta pembahasan dari Pertimbangan Hukum Hakim Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Mendesak Atau Pelanggaran Peraturan Perusahaan

BAB IV PENUTUP

Dalam Bab IV adalah penutup, yaitu berisi kesimpulan dan saran dari rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya dalam skripsi ini

