

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan organisasi perusahaan merupakan dambaan semua pihak. Terjadinya sengketa atau perselisihan sedapat mungkin harus dihindari sekalipun tidak bisa dipungkiri bahwa sengketa antara pekerja dan pengusaha bisa timbul dalam berbagai bentuk yang terkadang dapat mengakibatkan terganggunya operasional jalannya perusahaan dan bahkan berakibat penyelesaiannya berujung di Pengadilan.

Secara sederhana, sengketa adalah beda pendapat. Menurut Ronny Hanitijo, konflik merupakan situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing.¹

Keterkaitan antara pekerja dan pengusaha dijalin melalui hubungan industrial sebagai suatu ikatan yang terbentuk antara para aktor bisnis yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa. Hubungan ini melibatkan unsur pengusaha dan pekerja, didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.² Dalam jalannya proses produksi di suatu perusahaan, entitas yang terlibat secara langsung melibatkan pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah dianggap sebagai salah satu pihak yang terlibat dalam hubungan industrial karena memiliki kepentingan terhadap terciptanya hubungan kerja yang harmonis, yang merupakan prasyarat untuk keberhasilan suatu usaha. Hal ini bertujuan agar produktivitas dapat meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan ekonomi

¹ Ronny Hanitijo, dalam Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005, hlm 2.

² Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

dan peningkatan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. Guna mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi, khususnya pengusaha, perlu menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Lingkungan tersebut memungkinkan setiap unsur untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, bertujuan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Pengembangan konsep kemitraan antara pekerja dan pengusaha dianggap penting dalam konteks hubungan industrial, terutama jika kedua belah pihak berkeinginan agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing secara efektif, baik di tingkat nasional maupun internasional. Oleh karena itu, kemitraan antara pekerja dan pengusaha diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, setiap pihak diharapkan konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, bukan hanya pekerja, tetapi juga pengusaha sebagai pemberi kerja.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tidak dapat disangkal bahwa timbulnya sengketa atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha merupakan hal yang lumrah. Di lingkungan perusahaan, setiap pekerja umumnya berpikir tentang kemajuan dan kesuksesan perusahaan, tetapi tidak dapat diabaikan kemungkinan adanya konflik atau perselisihan di dalamnya. Seringkali, perbedaan pandangan dapat berujung pada pertentangan, baik yang dialami oleh pengusaha maupun antara pengusaha dan buruh/pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial melibatkan perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, yang bisa muncul dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam

suatu perusahaan. Oleh karenanya, terdapat jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial menurut undang-undang, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Konflik hak muncul ketika hak-hak tidak dipenuhi dan terdapat perbedaan dalam implementasi serta penafsiran berbagai peraturan hukum, ketidakjelasan dalam perjanjian kerja, aturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama.

2. Perselisihan Kepentingan

Konflik kepentingan terjadi dalam situasi di mana terdapat ketidaksesuaian pandangan dalam hubungan kerja. Hal ini terutama berkaitan dengan pembuatan atau perubahan pada ketentuan-ketentuan tertentu yang tertera dalam perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta peraturan perusahaan. Contohnya, termasuk kenaikan gaji, tunjangan makan, fasilitas transportasi, dan manfaat dana premi lainnya.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Konflik timbul ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan atau pengusaha, yang umumnya disebabkan oleh perbedaan pendapat dalam mengakhiri hubungan kerja dari salah satu pihak. Contohnya, perbedaan dalam perhitungan jumlah pesangon yang diterima oleh pekerja atau buruh berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Buruh Dalam Satu Perusahaan

Konflik antar serikat pekerja atau buruh umumnya terjadi di lingkungan perusahaan yang sama. Dalam banyak situasi, konflik ini dipicu oleh kurangnya pemahaman mengenai keanggotaan, tanggung jawab anggota serikat pekerja, dan pelaksanaan hak-hak yang dimiliki.

Jika terjadi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diuraikan di atas, terdapat berbagai upaya yang bisa dilakukan. Upaya yang dilakukan pada awalnya tidak terlepas dari upaya musyawarah mufakat antara pihak-pihak yang bersengketa, yang dalam terminologi hubungan industrial dikenal

dengan penyelesaian secara bi partiet, yaitu penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai maksud yang terbaik dan menguntungkan masing-masing pihak. Bilamana penyelesaian secara bipartite tidak membuahkan hasil, maka penyelesaian dilakukan melalui perantaraan Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator. Penyelesaian dengan cara ini dikenal dengan penyelesaian secara tripartite dengan melibatkan pemerintah sebagai pihak ketiga atau mediator.

Tidak selamanya penyelesaian sengketa secara tripartite membuahkan hasil. Terkadang, terdapat ketidaksetujuan antara pengusaha dan pekerja terhadap hasil mediasi atau saran yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator. Dalam kasus ini, pihak yang tidak setuju memiliki opsi untuk mengajukan gugatan melalui Pengadilan, yang dalam konteks ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari sistem peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.³

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan:

1. Penyelesaian konflik dalam hubungan industrial harus pertama-tama dilakukan melalui perundingan bipartit dengan cara diskusi bersama untuk mencapai kesepakatan bersama.
2. Penyelesaian konflik melalui perundingan bipartit, sebagaimana disebutkan dalam ayat (1), harus diselesaikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan.
3. Jika dalam periode 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dijelaskan pada ayat (2), salah satu pihak menolak untuk berunding atau meskipun telah dilakukan perundingan namun tanpa mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap tidak berhasil. Selanjutnya dalam Pasal 4 ditentukan:
 - a. Jika perundingan bipartit mengalami kegagalan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah

³ Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang *Pengadilan Hubungan Industrial*

pihak harus mencatatkan perselisihannya ke instansi yang memiliki tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam pencatatan tersebut, mereka harus melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

- b. Jika bukti-bukti sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi. Proses pengembalian berkas ini harus diselesaikan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya pengembalian berkas.
- c. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat berkewajiban untuk menawarkan kepada mereka untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- d. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengarahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan, mempunyai tahapan dan kekuatan mengikat yang berbeda tergantung kepada jenis perselisihan hubungan industrial yang dimaksud di atas. Sesuai Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, maka Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Banyak masalah yang dialami para pihak, khususnya pekerja ketika penyelesaian perselisihan haknya diajukan melalui Pengadilan. Akses dan keterjangkauan pekerja atas lembaga peradilan, termasuk pemahamannya di

bidang hukum, sementara di lain pihak, para pekerja yang mengalami permasalahan dengan pengusaha terkait dengan perselisihan haknya, kekurangan akses bidang finansial, sehingga sulit untuk mempergunakan jasa advokat. Berbagai permasalahan lain, selain waktu dan eksekusi putusannya yang menjadi permasalahan.

Seperti kasus Ida Bagus Adhitya Putra, Warga Negara Indonesia, selaku Advokat dan ahli waris dari Alm. Ida Bagus Mayun Pudja, Alamat : Eightyeight@Kasablanka Lantai 38 Jl. Casablanca Raya Kav. 88, Kelurahan Menteng Dalam, Kec. Tebet, Jakarta Selatan. Almarhum Ida Bagus Mayun Pudja, yang akrab dipanggil "Alm. Pekerja", mulai terlibat dan bekerja sebagai DEWAN KOMISARIS INDEPENDEN atau ANGGOTA DEWAN DEWAN KOMISARIS di PT Asuransi Jiwa Reliance Indonesia ("Pengusaha"), yang beralamat di Gedung Menara Batavia, Lt. 27, Jl. KH Mas Mansyur Kav 126, Jakarta Pusat, sejak tanggal 13 Juni 2017. Alm. Pekerja meninggal dunia akibat serangan jantung di Gedung Menara Batavia, Jakarta Pusat pada tanggal 07 Agustus 2019, dan secara praktis, hubungan kerja antara Alm. Pekerja dan Pengusaha pun berakhir.

Perkara ini berkaitan dengan perselisihan yang dialami Alm. Pekerja sebagai akibat tidak dibayarkannya upah oleh pengusaha antara Ida Bagus Adhitya Putra Pudja sebagai ahli waris dari Alm. Pekerja atas nama alm. Ida Bagus Mayun Pudja sebagai **Penggugat** melawan PT. Asuransi Jiwa Reliance Indonesia sebagai **Tergugat**. Pada putusan No. 376/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst gugatan dari penggugat terkait pemenuhan Hak Pesangon atas Alm Pekerja selama bekerja di tempat Tergugat dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan pihak tergugat tidak dapat memenuhi dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Mengingat konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memiliki niat dan keinginan untuk melakukan penelitian melalui penulisan skripsi dengan judul **"ANALISIS YURIDIS TERHADAP HAK PESANGON BAGI**

DEWAN KOMISARIS PERUSAHAAN (STUDI KASUS PERKARA NO. 376/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Dewan Komisaris termasuk dalam kategori sebagai Buruh yang dapat mendapatkan pesangon berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku?
2. Apakah putusan hakim No. 376/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku?

C. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup permasalahan yang akan dijelaskan dan dianalisis dalam penyusunan skripsi ini berkaitan dengan salah satu jenis konflik dalam hubungan industrial yang diatur oleh undang-undang. Khususnya, fokusnya adalah pada perselisihan hak yang penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam penjelasan selanjutnya, tidak dapat dipisahkan dari deskripsi mengenai hal-hal yang terkait dengan aspek-aspek perselisihan hubungan industrial dan cara penyelesaiannya.

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

- a. Untuk memberikan kontribusi hukum kepada para pekerja dan pengusaha di Indonesia akan kepastian hukum dalam menjalankan usahanya dengan baik dan aman;
- b. Menambah referensi di bidang hukum ketenagakerjaan sebagai buku referensi dikemudian hari.

2. Tujuan Penelitian

Adapun yang merupakan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk memahami aspek kepastian hukum dalam penyelesaian konflik hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.
- b. Untuk mengetahui penerapan hukum ketenagakerjaan dalam kasus putusan No. 376/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang sedang dilaksanakan ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif, dimana penekanannya adalah pada penggunaan data sekunder sebagai sumber utama informasi. Secara khusus, penelitian ini difokuskan pada analisis peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

2. Jenis Pendekatan

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach). Penggunaan pendekatan perundang-undangan dipilih karena penelitian ini bersifat normatif dalam bidang hukum, sehingga peraturan-peraturan hukum menjadi fokus utama dan tema sentral dalam penelitian. Selain itu, pendekatan studi kasus juga digunakan, yang melibatkan analisis mendalam terhadap suatu kasus yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, yaitu dalam perkara No. 376/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

3. Jenis Data dan Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang artinya data yang diperoleh bukan dari sumber aslinya, melainkan sebagai hasil turunan atau derivatif. Pendekatan ini dipilih sejalan dengan

jenis penelitian yang bersifat hukum juridis normatif. Sementara itu, bahan hukum yang digunakan adalah:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah data pendukung dalam rangka pengkayaan dan penguatan dari bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku teks (*textbook*) yang ditulis oleh para ahli hukum, serta jurnal-jurnal hukum pendukung, hasil penelitian atau laporan penelitian, penelitian yang terkait dengan permasalahan penelitian, serta dokumen kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah yang terkait dengan permasalahan penelitian.

c. Bahan hukum tertier sebagai bahan hukum yang berfungsi menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hokum sekunder yaitu kamus dan ensliklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara menginventarisasi peraturan perundang-undangan terkait yang dikelompokkan berdasarkan level atau hirarki perundang-undangan. Hasil inventarisasi peraturan perundang-undangan tersebut dicatat dan dikelompokkan serta dicatat dalam kartu penelitian. Selanjutnya bahan-bahan hukum yang telah terkumpul tersebut kemudian dikelompakan sesuai dengan jenis dan sifatnya, untuk digunakan sebagai alat analisis permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan melalui studi dokumen atau *library research*.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum disesuaikan dengan jenis penelitiannya yaitu penelitian hukum normatif, sehingga analisis yang digunakan adalah analisis yang bersifat diskriptif analisis, yang mengedepankan pada penggunaan alasan hukum, argumentasi hukum dan interpretasi hukum. Dalam analisis ini juga digunakan logika induktif. Logika induktif digunakan untuk menarik kesimpulan dari kasus-kasus individual yang nyata, menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

F. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

a. Teori Keadilan

Pengertian keadilan menurut *Aristoteles* yang berpendapat bahwa keadilan merupakan tindakan yang berpusat pada Memberikan sejumlah besar atau sejumlah kecil yang dapat diartikan sebagai memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan haknya masing-masing. Dalam buku Rawls yang berjudul “*A Theory of Justice*” atau yang lebih dikenal dengan “Teori Keadilan” terdapat ide pokok penting yaitu: Keadilan sebagai *Fairness*, Utilitarianisme Klasik. Dua prinsip keadilan, landasan utama dua prinsip keadilan. Kemanfaatan sebagai rasionalisme, rasa keadilan, dan yang terakhir adalah manfaat keadilan. Menurut Francis Fukuyama, keadilan adalah sebuah nilai yang ingin dicapai dengan parameter yang abstrak. Oleh karena masih susahnyanya menyebar luaskan sikap *fairness* pada masyarakat, sehingga sebenarnya nilai keadilan yang ingin dicapai adalah keadilan sebagai *fairness*.⁴

Jadi, inti dari masalah ini adalah menentukan prinsip keadilan yang paling adil, dan harus dipegang teguh bahwa "orang-orang yang merdeka dan rasional yang ingin mengejar kepentingan mereka seharusnya memiliki posisi yang sama pada saat memulainya, dan ini merupakan

⁴ Francis Fukuyama, *TRUST: Kebijakan Sosial dan Penciptaan Kemakmuran*, Qalam, Yogyakarta, 2007, hlm 55.

prasyarat fundamental bagi mereka untuk bergabung dalam suatu komunitas." yang mereka kehendaki.⁵

Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:⁶

1. Keadilan distributif adalah hubungan keadilan antara negara dan warganya, di mana negara bertanggung jawab untuk memberikan keadilan melalui pembagian sumber daya, kesejahteraan, bantuan, subsidi, dan peluang hidup bersama yang didasarkan pada hak dan kewajiban;
2. Keadilan legal adalah hubungan keadilan antara warga negara dan negara, di mana warga negara memiliki tanggung jawab untuk mematuhi peraturan hukum yang berlaku di negara tersebut;
3. Keadilan komutatif adalah hubungan keadilan timbal balik antara warga satu dengan yang lainnya.

b. **Teori Kepastian Hukum,**

Menurut Kelsen, hukum dapat diartikan sebagai sistem norma. Norma-norma ini merupakan pernyataan yang menitikberatkan pada aspek "seharusnya" atau *das sollen*, yang mencakup beberapa peraturan mengenai apa yang seharusnya dilakukan. Norma-norma ini merupakan hasil dari tindakan manusia yang melalui proses pertimbangan. Undang-Undang, yang memuat peraturan-peraturan umum, menjadi panduan bagi individu dalam berperilaku di dalam masyarakat, baik dalam interaksi dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Peraturan-peraturan ini memberikan batasan bagi tindakan yang dapat diterima atau dilakukan oleh individu dalam masyarakat. Keberadaan aturan-aturan tersebut dan implementasinya menghasilkan kepastian hukum.⁷

⁵ E. Fernando, *Manullang, Menggapai Hukum Berkeadilan*, Kompas, Jakarta, 2007, hlm 99.

⁶ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Kencana, Jakarta, 2014, hlm 92.

⁷ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari, Memahami dan memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm 59.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mencakup dua konsep, yaitu pertama, adanya peraturan yang bersifat umum memberikan pengetahuan kepada individu mengenai perbuatan yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan, dan kedua, memberikan keamanan hukum kepada individu dari potensi penyalahgunaan kekuasaan pemerintah karena dengan adanya peraturan yang bersifat umum tersebut, individu dapat mengetahui batasan-batasan yang dapat diterapkan atau tindakan apa yang mungkin diambil oleh Negara terhadap individu. Penerapan atau tindakan oleh Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan dan/atau dijalankan dalam masyarakat sebagai subyek hukum, tentu saja akan memberikan perasaan nyaman dan aman dalam kehidupan sosial sehari-hari.

2. Kerangka Konsep

Kerangka konsep sebagai landasan atau definsi operasional dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini adalah:

- a. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan ketidaksepahaman yang menghasilkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh, disebabkan oleh adanya perbedaan pendapat mengenai hak, perbedaan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan.
- b. Perselisihan hak adalah konflik yang timbul akibat ketidakpenuhan hak, disebabkan oleh perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga peradilan khusus yang didirikan di lingkungan pengadilan negeri, yang memiliki wewenang untuk menguji, mengadili, dan memberikan putusan terkait perselisihan hubungan industrial.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini sesuai dengan Buku Pedoman Penulisan Skripsi di Program Studi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, terdiri dari 5 (lima) dan masing-masing bab terdiri dari sub bab yang tidak berdiri sendiri tetapi saling terkait dan berhubungan satu dengan yang lain. Lengkapnya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat Latar Belakang Permasalahan yang menguraikan hal-hal yang menjadi dasar pertimbangan dibuatnya tulisan ini. Dalam bab ini dijelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penelitian dan daftar Pustaka.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pokok permasalahan secara teoritis berupa kajian pustaka mengenai dasar undang-undang, teori-teori hukum.

BAB III KETENTUAN UNDANG-UNDANG TENTANG PESANGON TERHADAP DEWAN KOMISARIS

Pada bab ini, penulis akan menguraikan hasil analisis terkait dengan rumusan masalah yang pertama, yang ditentukan dalam penulisan skripsi ini.

BAB IV ANALISIS PUTUSAN HAKIM NO.

376/PDT.SUSPHI/2020/PN.JKT.PST

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil analisis penulis terhadap rumusan masalah yang kedua dalam penulisan skripsi ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan uraian terakhir dari pembahasan dalam penulisan skripsi ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA