

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di Indonesia membutuhkan sinergi yang erat antara modal, tenaga kerja, dan dukungan sosial lainnya. Dalam hal ini, tenaga kerja memegang peranan strategis karena mereka merupakan motor utama dalam menjalankan berbagai kegiatan pembangunan. Oleh karena itu, perhatian khusus perlu diberikan kepada tenaga kerja melalui upaya pembinaan, pengarahan, dan perlindungan, sehingga kesejahteraan mereka dapat terjamin secara optimal.

Sebagai pelaku sentral dalam proses pembangunan, kualitas dan produktivitas tenaga kerja harus terus ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kemajuan nasional. Perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya bertujuan menjaga hak-hak dasar mereka, seperti hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, tetapi juga menyesuaikan dengan perubahan dan dinamika perkembangan usaha baik di tingkat nasional maupun global.

Prinsip perlindungan dan peningkatan kualitas tenaga kerja ini sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, ketentuan ini menjadi dasar hukum yang kuat untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, sekaligus mendorong terciptanya sistem pembangunan yang adil, merata, dan

berkelanjutan di Indonesia.¹

Untuk tercapainya keseimbangan dalam masyarakat, diperlukan keberadaan aturan hukum yang berlaku. Hal ini disebabkan karena hukum berfungsi untuk mengatur dan menata hubungan antarindividu sehingga tercipta keseimbangan, di mana kepentingan setiap pihak dapat terjamin dan tidak ada yang melanggar atau merugikan pihak lain. Prinsip ini juga berlaku dalam hubungan industrial, yang secara inheren melibatkan dua pihak utama, yaitu perusahaan dan pekerja. Pengusaha sebagai salah satu pihak memiliki modal, teknologi, dan usaha yang dikelola dengan tujuan untuk mencapai keuntungan. Di sisi lain, pekerja memberikan tenaga, keterampilan, dan waktu mereka sebagai imbalan atas hak-hak yang dijamin secara hukum, sehingga tercipta hubungan yang saling bergantung namun tetap diatur secara adil oleh peraturan ketenagakerjaan. Sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja dalam menjalankan usaha dari si pengusaha (yang mempunyai modal, teknologi, dll) dengan cara menerima upah, gaji atau imbalan.²

Pengertian pekerja atau buruh diatur secara tegas dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan atau aktivitas kerja dengan menerima imbalan,

¹ Nasution, E. A. A. (2023). *Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara Kepada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama* (Doctoral dissertation, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau), hal.3.

² FERNANDO, A.(2022) *Tinjauan terhadap kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja (phk)(studi kasus pemberian pesangon pada karyawan phk*, hal 16.

baik berupa upah maupun bentuk kompensasi lainnya. Definisi ini menekankan bahwa hubungan kerja tidak hanya diukur dari segi formalitas pekerjaan, tetapi juga mencakup penerimaan kompensasi yang layak sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan waktu yang diberikan oleh pekerja. Dengan demikian, ketentuan ini menjadi dasar hukum dalam pengakuan hak-hak pekerja dan perlindungan terhadap mereka dalam hubungan industrial.³

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah diartikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Upah ini diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan serta dibayarkan berdasarkan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain upah pokok, hak ini juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan maupun yang akan dilakukan. Dengan demikian, pengaturan mengenai upah tidak hanya menjamin imbalan materi bagi pekerja, tetapi juga memastikan bahwa hak-hak mereka diakui secara sah dan terlindungi dalam kerangka hukum ketenagakerjaan.⁴

Tenaga kerja memegang peran yang sangat vital dalam proses pembangunan suatu negara, terutama dalam mendorong kemajuan ekonomi, khususnya di sektor industri. Peran ini muncul karena tenaga kerja, dalam hal

³ Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, hal 340.

⁴ Budi, M. (2021). *Peran Upah Terhadap Kinerja Amil Zakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Nu Care LazisNU Cabang Nganjuk)* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri), hal 35

ini karyawan atau pekerja, merupakan pihak yang bertanggung jawab langsung dalam proses produksi serta pengelolaan kegiatan operasional perusahaan. Tanpa kontribusi tenaga kerja yang terampil dan produktif, kegiatan industri tidak akan berjalan secara efektif, sehingga keberhasilan pembangunan ekonomi sangat bergantung pada kualitas, keterampilan, dan dedikasi para pekerja. Dengan kata lain, tenaga kerja bukan hanya pelaksana teknis, tetapi juga faktor penentu dalam menciptakan efisiensi, inovasi, dan daya saing industri di tingkat nasional maupun global.

Pengangguran dan kemiskinan tetap menjadi tantangan utama yang dihadapi Indonesia saat ini dan diperkirakan akan terus menjadi masalah pada tahun-tahun mendatang. Bekerja sebagai pegawai tidak hanya dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan bangsa, tetapi juga sebagai upaya perjuangan untuk mempertahankan kehidupan, meningkatkan taraf hidup, serta memastikan kemampuan untuk menghidupi keluarga dan mencapai kesejahteraan. Oleh karena itu, perjanjian yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja atau karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, khususnya dalam aspek-aspek yang langsung berdampak pada kelangsungan hidup mereka. Hal ini mencakup pengaturan mengenai upah, tunjangan, dan hak-hak lain yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga pekerja memperoleh perlindungan yang memadai dan kepastian hukum dalam menjalani kehidupan ekonomi mereka.⁵

Pesangon merupakan hak yang timbul sebagai akibat dari adanya

⁵ Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, hal. 129.

hubungan kerja. Sementara itu, hubungan kerja merupakan suatu ikatan hukum yang lahir dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja bersifat hukum privat dan mengandung hubungan yang diperatas, yang berarti kedua pihak sebagai subjek perjanjian memiliki hubungan kekuasaan, sehingga hubungan ini bersifat subordinatif. Sifat subordinatif tersebut timbul dari salah satu unsur esensial perjanjian kerja, yakni adanya unsur perintah dari pengusaha kepada pekerja sebagai bagian dari pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab yang telah disepakati. Dengan demikian, uang pesangon bukan hanya sekadar kompensasi finansial, tetapi juga merupakan hak yang lahir dari struktur hubungan kerja yang diatur secara hukum, mencerminkan keseimbangan antara kewajiban pengusaha dan perlindungan hak pekerja.

Salah satu ciri utama yang membedakan perjanjian kerja dari jenis perjanjian lainnya, seperti perjanjian pemborongan atau perjanjian untuk pelaksanaan jasa tertentu, adalah sifat hubungan kerja yang bersifat subordinatif. Subordinasi ini menandakan adanya hierarki atau hubungan penguasaan antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih rendah dan tunduk pada arahan atau perintah pengusaha dalam melaksanakan tugasnya. Karakter subordinatif inilah yang menjadikan perjanjian kerja unik, karena selain menekankan pelaksanaan pekerjaan, juga menciptakan dinamika kekuasaan yang berpotensi menimbulkan perbedaan kepentingan, konflik, atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks hubungan industrial. Sifat subordinatif ini menandakan adanya

hubungan kekuasaan di mana pengusaha memiliki otoritas untuk memberikan perintah kepada pekerja, yang sekaligus membuka peluang terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan eksplorasi terhadap pekerja. Karena adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, hubungan kerja semacam ini rentan menimbulkan konflik. Perbedaan kepentingan tersebut seringkali memunculkan perbedaan pendapat atau pandangan antara kedua belah pihak, dan jika tidak dikelola dengan baik, perbedaan ini berpotensi berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, pengaturan hukum yang jelas dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi sangat penting untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dan konflik berkepanjangan dalam hubungan kerja.⁶

Mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak setiap warga negara Indonesia, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam menjalankan pekerjaan, setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum, sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu, seluruh pekerja berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi, baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam memperoleh hak-hak mereka. Salah satu bentuk konkret dari upaya mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja di Indonesia adalah pengaturan besaran Upah Minimum Kerja oleh pemerintah. Pengaturan ini merupakan implementasi nyata dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang

⁶ Hernawan, A. (2023). Makna dan Penerapan Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, hal 476.

bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja serta memberikan kepastian hukum mengenai hak-hak dasar mereka dalam dunia kerja. Dengan demikian, kebijakan Upah Minimum Kerja tidak hanya melindungi pekerja dari upah yang tidak layak, tetapi juga memperkuat prinsip keadilan dan kesetaraan di tempat kerja.⁷

Permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja atau hubungan industrial merupakan isu yang lazim terjadi di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu persoalan yang paling sering muncul adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap karyawannya. Fenomena ini mencerminkan kenyataan yang kerap terjadi di berbagai perusahaan, di mana PHK menjadi tantangan besar dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial. Dampak dari PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang kehilangan mata pencarian, tetapi juga memunculkan beragam persoalan hukum dan sosial yang harus ditangani secara bijaksana. Oleh karena itu, keberadaan regulasi ketenagakerjaan yang mengatur mekanisme penyelesaian sengketa secara adil dan berimbang menjadi sangat penting.

Untuk menanggapi kompleksitas masalah tersebut, pemerintah telah menetapkan berbagai peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak kedua belah pihak, menciptakan kepastian hukum dalam dunia kerja, serta mendorong

⁷ Farza, R. R., Karsona, A. M., & Rubiati, B. Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 4, No 1, 2021, hal 160.

terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.⁸

Ada beberapa faktor penyebab terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan pada saat proses Pemutusan Hubungan Kerja, salah satunya pada saat pembayaran pesangon. Yang pertama, perusahaan kerap mengulur-ulur waktu pembayaran uang pesangon. Yang kedua, perusahaan menekan jumlah uang pesangon karyawan/pekerja, artinya perusahaan sering kali membayar uang pesangon lebih sedikit daripada seharusnya, yang ketiga, perusahaan sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayar uang pesangon alias “melarikan diri”. bila akar masalah ketiga ini terjadi maka jelas bahwa perusahaan lari dari tanggungjawab yang harus dibayarkannya, yang keempat, karyawan /pekerja menuntut jumlah uang pesangon yang lebih besar dari ketentuan yang seharusnya, kepada pihak perusahaan.⁹

Pada tahun 2020 terjadi perselisihan antara seorang pekerja bernama Mahadi dengan salah satu PT Kereta Api Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa transportasi angkutan penumpang dan barang melalui kereta api. Perselisihan yang terjadi antara Mahadi dan PT Kereta Api Indonesia termasuk dalam kategori perselisihan kepentingan. Mahadi telah mengabdikan dirinya di perusahaan tersebut selama kurang lebih 17 tahun, terhitung sejak 12 Oktober 1998 hingga 1

⁸ Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University), hal 01.

⁹ Simanjuntak, DDH (2012). *PHK dan PHK Karyawan*, Yogyakarta, Media Pressindo, hal 98.

Oktober 2015. Durasi hubungan kerja yang cukup panjang ini mencerminkan adanya ikatan kerja yang kuat antara pekerja dan perusahaan, sehingga konflik yang muncul menggambarkan adanya benturan kepentingan yang berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak selama masa hubungan kerja tersebut. Perselisihan semacam ini memerlukan penyelesaian yang adil dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku. Awal mula perselisihan ini terjadi dikarenakan pada saat memasuki batas usia pensiun masa kerja Mahadi hanya diakui sejak bekerja tahun 2010, ketika berubah status dari pegawai karya perusahaan dengan gaji UMR tanpa pangkat golongan dan ruang menjadi pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan golongan pangkat dan ruang. Dimana pada tahun 2010 tersebut PT Kereta Api Indonesia menghapus program pegawai karya perusahaan dengan gaji UMR tanpa pangkat dan golongan ruang sehingga seluruh pekerja kereta api mempunyai status yang sama yaitu mempunyai pangkat dan ruang atau disebut pegawai magang. Melalui proses seleksi khusus, para pegawai karya perusahaan yang dinyatakan lulus akan beralih status menjadi pekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan penyesuaian pangkat dan golongan ruang. Sementara itu, bagi pegawai yang tidak lulus seleksi, PT Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan kompensasi berupa uang pesangon sesuai dengan masa kerja yang telah dijalani sejak pertama kali bekerja di perusahaan.

Dalam hal ini, Mahadi mengajukan gugatan karena merasa tidak memperoleh haknya secara penuh dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada saat pemutusan hubungan kerja, yang dilakukan seiring dengan dirinya

memasuki usia pensiun. Berdasarkan uraian kasus tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah mencapai usia pensiun. Sesuai ketentuan yang berlaku, dalam kondisi tersebut, pengusaha berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dalam bentuk uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja atau karyawan yang bersangkutan.

Dalam sistem hukum yang berlaku di Indonesia, setiap pertimbangan hakim terhadap sengketa yang diajukan para pihak harus berlandaskan pada kaidah hukum dan norma-norma yang telah ditetapkan. Secara prinsip, dalam setiap perkara perdata, putusan pengadilan selalu akan menentukan adanya pihak yang dimenangkan dan pihak yang dikalahkan. Kondisi ini sering kali menyebabkan pihak yang kalah merasa tidak puas dan menempuh upaya hukum lanjutan untuk mempertahankan kepentingannya. Namun, dalam konteks ideal, apabila putusan pengadilan benar-benar mencerminkan asas keadilan substantif, maka pihak yang dinyatakan kalah seharusnya dapat menerima keputusan tersebut dengan lapang dada, tanpa merasa perlu melakukan upaya hukum tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas putusan pengadilan sangat menentukan persepsi keadilan bagi semua pihak, sekaligus menegaskan pentingnya penerapan hukum yang obyektif, proporsional, dan tidak memihak dalam proses peradilan perdata. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas keadilan dalam putusan sangat menentukan kepatuhan para pihak terhadap hasil pengadilan dan efektivitas sistem hukum

itu sendiri.

Putusan pengadilan seharusnya dapat mempertimbangkan dan mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak, meskipun salah satu pihak dinyatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum atau wanprestasi. Dalam hal ini, pemenuhan ganti kerugian tidak boleh memberatkan pihak yang kalah secara berlebihan, sehingga mengurangi kemungkinan pihak tersebut merasa dirugikan dan mengajukan upaya hukum lanjutan. Dengan kata lain, putusan hakim seharusnya tidak terlalu memberatkan salah satu pihak, tetapi tetap mencerminkan prinsip keadilan. Dalam proses penanganan sengketa perdata, hakim harus mempertimbangkan seluruh aspek yang relevan, baik dari sisi penggugat maupun tergugat, sehingga pihak yang kalah tetap merasa keputusan tersebut proporsional dan tidak sepenuhnya merugikan mereka. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kasus-kasus di pengadilan perdata di mana prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan hukum kadang-kadang kurang diperhatikan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan atau persepsi ketidakadilan di kalangan para pihak.¹⁰

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka Penulis akan mengkaji dan menganalisis mengenai pertimbangan hakim dan akan dituangkan pada Penelitian ini dengan judul "Pemberian Uang Pesangon Berdasarkan Putusan Hakim : Upaya Mewujudkan keadilan dalam Sengketa Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pengadilan Negeri Makasar Atas Putusan No

¹⁰ Dewanto, P. (2020). Rekonstruksi putusan hakim terhadap putusan sengketa perdata berdasarkan nilai keadilan. *Jurnal Ius Constituendum* , hal. 303.

6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Makasar).

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah yaitu :

1. Apakah gugatan yang diajukan oleh penggugat sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dalam perkara pemberian uang pesangon atas putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Makasar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini yaitu untuk menjawab apa yang telah menjadi rumusan masalah pada Penelitian karya ini yang berisi pernyataan yang menjelaskan apa yang ingin dicapai melalui Penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis gugatan yang diajukan oleh penggugat apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.
2. Untuk menganalisis pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar dalam perkara pemberian uang pesangon atas putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Makasar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari Penelitian, yaitu :

1.4.1 Secara Teori

1. Penelitian ini secara teoritis dapat menambahkan pengetahuan mengenai pertimbangan hakim dalam perkara pemberian uang pesangon terutama atas putusan No. 6/Pdt.Sus- PHI/2023/PN.Makasar.
2. Penelitian ini juga sebagai bahan pembanding bagi Penulis selanjutnya yang ingin mengkaji mengenai pertimbangan hakim dalam perkara pemberian uang pesangon.

1.4.2 Secara Praktek

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan bagi masyarakat yang ingin mencari wawasan mengenai pemberian uang pesangon.
2. Untuk dijadikan wawasan pemikiran atau pengetahuan bagi penulis pribadi maupun untuk umum mengenai uang pesangon.

E. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN.

Dalam Bab I ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian. Bab ini akan menjadi dasar mengapa Penelitian ini dilakukan dan ditulis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini berisikan 4 bagian yang terdiri dari Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Landasan Pustaka, Alur Pemikiran yang dimana menjelaskan perbedaan atau temuan baru dari tulisan yang Penulis buat

dengan Penelitian terdahulu, menjelaskan teori-teori serta menjelaskan alur pemikiran yang digunakan oleh Penulis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN.

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai 4 bagian,yaitu terdiri dari Metode Penelitian, Jenis dan Pendekatan Penelitian, Sumber Data Hukum, Teknik Analisa Data. Bab ini menjelaskan bagaimana cara Penulis menulis dan meneliti suatu hal yang dikaji dan dituangkan dalam Penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.

Pada Bab IV ini, penulis akan memfokuskan pembahasan pada hasil penelitian yang telah dilakukan. Bagian ini akan memaparkan secara rinci deskripsi hasil penelitian sekaligus melakukan analisis terkait pertimbangan hakim dalam menangani perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar. Secara khusus, pembahasan akan menyoroti pertimbangan hakim dalam putusan perkara pemberian uang pesangon, sebagaimana tertuang dalam Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mks.

Penulis akan menguraikan dasar-dasar hukum, pertimbangan fakta, serta alasan-alasan yang menjadi landasan hakim dalam menjatuhkan putusan tersebut. Selain itu, analisis juga akan menelaah bagaimana pertimbangan hakim mencerminkan penerapan hukum yang adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta implikasinya terhadap hak pekerja dan kewajiban pengusaha dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

BAB V PENUTUP.

Pada Bab V ini penulis akan membuat kesimpulan dari latar belakang dan pembahasan yang sebelumnya sudah ditulis, kemudian akan dituangkan pada bab ini secara ringkas, padat dan jelas, serta saran yang berisi masukan baik untuk penyelesaian masalah serta kekurangan dalam Penulisan Penelitian.

