BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.[1]

Timbulnya perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak pekerja dan pengusaha terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bahwa masalah ketenagakerjaan tidak semata-mata bersifat perdata, tetapi juga mempunyai sifat pidana, bahkan ada segi politik praktisnya. Hal ini dapat kita lihat dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan, dimana dibuat ancaman hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut, dimana masalah ketenagakerjaan sangat sensitif baik nasional bahkan internasional.

[1]Aldiyansah, *"Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis".* Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.[2] Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.[3] Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.[4] Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.[5] Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu: "*Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".* Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 mempunyai beberapa jenis perselisihan, yaitu:

1. Perselisihan Hak

   Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

[2] R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal.289.
[3] *Ibid.*, hal 289.
[4] Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal.125.
[5] *Ibid.*, hal 125.

perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004).

2. Perselisihan Kepentingan

   Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 2 Tahun 2004).

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

   Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 2 Tahun 2004).

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan

   Yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja/serikat buruh dengan Serikat Pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 2 Tahun 2004).

Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Terdapat perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan, yakni tentang perselisihan

hak, objek sengketanya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham atau pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap subtansi hukum yang sudah ada.[6]

Segala aktivitas pekerjaan dalam sebuah perusahaan, sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pimpinan perusahaan. Kita sering mendengar nama Serikat Buruh atau Serikat Pekerja yang konon katanya bisa membantu menyelesaikan permasalahan tersebut lewat bantuannya, salah satunya melalui Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: "*Serikat Buruh atau Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka,*

[6]Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal.44-45.

mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya".

Sesuai dengan Pasal 102 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan Serikat Pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Banyak sekali keuntungan menjadi anggota Serikat Pekerja, terlebih jika Serikat Pekerja perusahaan sudah berafiliasi ke federasi Serikat Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja.

Sebagai contoh, anggota Serikat Pekerja akan mendapatkan program-program training peningkatan kemampuan kerja dan diri seperti training *negotiation skill,* training pembuatan perjanjian kerja bersama, dll. Selain itu, anggota Serikat Pekerja juga akan mendapat bantuan hukum saat tertimpa masalah dengan perusahaan yang berkaitan dengan hukum dan pemenuhan hak-hak sebagai karyawan. Dalam suatu faktor produksi, buruh atau pekerja merupakan salah satu faktor yang penting selain pengusaha dan modal. Oleh karena itu dibentuklah wadah untuk membentuk aspirasi dari pekerja yaitu Serikat Pekerja. Pekerja dan Serikat Pekerja dalam suatu hubungan industrial mempunyai fungsi penting yaitu, menjalankan kewajibannya, serta membantu buruh atau pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Peran Serikat Pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai pendamping pekerja dalam menyelesaikan perselisihan dari tingkat bipartit, mediasi, konsiliasi, *arbitrase* atau ke tingkat pengadilan hubungan industrial, serta memperkuat posisi pekerja di dalam perusahaan, khususnya masalah upah. Kendala yang dihadapi Serikat Pekerja dalam menjalankan perannya adalah minimnya pengetahuan dari pekerja dan Serikat Pekerja tentang ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dan upaya untuk mengatasi kendala tersebut adalah pemberian pelatihan khususnya mengenai peraturan ketenagakerjaan, yang dilakukan minimal setahun sekali, serta diperlukannya sosialisasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mengenai hubungan kerja juga sering kali terjadi kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja atau buruh, tidak tertutup kemungkinan setiap hubungan itu akan diwarnai perselisihan. Hal itu dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara pekerja atau buruh dan pengusaha yang pada gilirannya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial.[7] Contoh nyata dari perbedaan kepentingan salah satunya adalah pada gugatan yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, dalam kasus perselisihan yang terjadi antara pihak perusahaan PT. Holcim Indonesia Tbk yang beralamat di Jln Ir. H Juanda, Cilacap, Jawa Tengah, selaku Tergugat dengan Serikat Pekerja/buruh Nusantara-F.SP.ISI, yang beralamat di Perum Bayur Blok B1 No 7 Kelurahan Gumilir, Kecamatan Cilacap Utara,

[7]Sehat Damanik, 2006, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jakarta: DSS Publishing, hal .20.

Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, yang bertindak sebagai Penggugat. Dimana obyek yang diperselisihkan ialah karena perbedaan penafsiran/pendapat dalam hal pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh. Bonus merupakan pendapatan di luar upah, sebagai prestasi yang diterima oleh pekerja atau buruh atas kinerjanya dalam tercapainya beban target yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam kasus tersebut, pada awalnya antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah ada masalah tentang pemberian bonus karena beban target pada tahun 2009, 2010, 2011, 2012 yang ditetapkan oleh Tergugat masih relatif stabil yaitu 10% sampai dengan 15%.

Namun pada tahun 2013 secara sepihak Tergugat menetapkan beban target untuk sebagai penghitungan bonus, dengan menaikannya menjadi sebesar 36,8% dari tahun sebelumnya (tahun 2012). Suatu lonjakan yang luar biasa sehingga sudah bisa dipastikan bahwa Penggugat tidak mungkin menerima bonus dari Tergugat. Hingga pada akhirnya memang apa yang dikhawatirkan oleh Penggugat terbukti bahwa pada tahun 2013 ketika beban target itu tidak tercapai sehingga bonus tidak diberikan oleh Tergugat. Hal ini yang menimbulkan permasalahan bagi Penggugat yang merasa bahwa itu merupakan tindakan sepihak dari Tergugat, dengan alasan tidak memenuhi target, padahal pemberian bonus tersebut merupakan hasil dari kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Penggugat dengan Tergugat. Merasa dirugikan oleh tindakan Tergugat, dan upaya-upaya untuk penyelesaian perselisihan tersebut tidak berhasil dan tidak ada tanggapan dari Tergugat,

maka Penggugat akhirnya menggugat Tergugat melalui jalur Litigasi yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari uraian permasalahan kasus perselisihan kepentingan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan mengkaji suatu bentuk proses dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial. Dan juga untuk mengetahui bagaimana pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian, putusan beserta akibat hukumnya. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk membuat penulisan skripsi dengan judul: **"Proses Penyelesaian Perselisihan Kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang)".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah, yakni adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian atas perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk?
2. Bagaimana Hakim dalam menentukan putusan atas pembuktian perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk?
3. Bagaimana akibat hukumnya terhadap putusan Hakim dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penulisan skripsi ini tentunya penulis memiliki keinginan mengapa melakukan penelitian penulisan hukum ini. Maka oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian atas perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui bagaimana Hakim dalam menentukan putusan atas pembuktian perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukumnya terhadap putusan Hakim dalam perkara perselisihan kepentingan PT Holcim Indonesia Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tentunya terdapat manfaat yang diperoleh. Maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dibidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat bagi Penulis Pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai berkaitan dengan proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Manfaat bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat, jika sewaktu-waktu ada anggota keluarganya terdapat suatu perselisihan dalam hubungan industrial, yang tentu saja hal ini membutuhkan langkah-langkah atau proses yang tepat untuk menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial tersebut.

E. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.[8] Penelitian (*research*) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.[9]

[8]Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 1997, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, hal: 1.
[9]Amiruddin dan Zainal Askin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal: 19.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis terdiri dari beberapa unsur antara lain sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan metode yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah sebagai usaha mendekatkan masalah yang diteliti dengan sifat hukum normatif.[10] Sehingga dalam penelitian ini penulis akan mencari dan menganalisis tentang aspek-aspek hukum, asas-asas hukum serta kaidah hukum dalam proses penyelesaian perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

2. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau hipotesa agar dapat membantu didalam memperkuat teori lama atau dalam penyusunan teori baru.[11] Berdasarkan pengertian tersebut, maka metode penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan menguraikan secara jelas sistematis dan menyeluruh tentang perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk yang ada di Pengadilan Hubungan Indutrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

---

[10]Hadikusuma Hilman, 1995, *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, hal: 60.
[11] Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hal: 52.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Sekunder

Data sekunder, antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.[12] Adapun nantinya hal ini akan dikaitkan dengan data primer diperoleh dari penelitian yang penulis dapatkan. Data sekunder sendiri terdapat beberapa bahan yakni diantaranya bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1) Bahan Hukum Primer

Yakni berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang akan penulis teliti. Antara lain sebagai berikut:

a) Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
b) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku ketenagakerjaan, buku hukum perburuhan, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan objek penelitian dari skripsi ini.

[12]Amirudin dan Zainal Askin, *Op. Cit.* hal: 30.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensikplodia.[13]

b. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.[14] Dan tentunya hal ini didukung dengan melakukan penelitian secara langsung terjun ke lapangan.

1) Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis memilih penelitian di wilayah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, selaku Instansi Pemerintah yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya mengenai perkara perselisihan kepentingan.

2) Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki subjek yang akan diteliti yaitu dengan responden yang dapat memberikan data yang akan diperoleh mengenai proses penyelesaian perselisihan kepentingan, yakni dengan pihak terkait yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

[13] *Ibid.*, hal: 32.
[14] *Ibid.*, hal: 30.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis, yakni:

a. Pengumpulan Data Sekunder

1) Studi Kepustakaan

Dalam pengumpulan data guna penelitian ini penulis menggunakan teknik studi kepustakaan.[15] Dalam penelitian penulisan hukum ini adalah dengan cara mengumpulkan berbagai macam sumber buku, undang-undang, dokumen dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam membuat penelitian penulisan hukum ini seperti buku hukum ketenagakerjaan, hukum perburuhan, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data ini diperoleh melalui dengan cara studi lapangan dengan melakukan penelitian secara langsung pada subjek yang bersangkutan dengan cara sebagai berikut:

1) Membuat Daftar Pertanyaan (*Questionaire*)

Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat pertanyaan, yang kemudian diajukan kepada responden atau narasumber yang telah dibuat secara tertulis. Daftar pertanyaan

[15]Bambang Sunggono, 1998, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal: 115.

yang dibuat dan disusun ini guna mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat lebih tersusun secara urut, terarah dan sistematis.

2) Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seorang responden.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah termasuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode dan teknik pengumpulan datanya dengan cara memakai dan menganalisis data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dokumen, buku kepustakaan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Setelah itu data sekunder yang dimiliki oleh penulis dipadukan dengan data primer yang diperoleh langsung studi lapangan oleh penulis yang berupa hasil wawancara dengan responden atau narasumber yang bersangkutan, sehingga dapat dilakukan pengumpulan data dan penyusunan data secara sistematis dan dapat menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat dicari pemecahannya yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Perumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

E. Metode Penelitian

F. Metode Analisis Data

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

   1. Pengertian Hubungan Industrial
   2. Pengertian Perselisihan Kepentingan
   3. Pihak dalam Perkara Perselisihan Kepentingan
   4. Sengketa yang Terjadi Karena Perselisihan Kepentingan
   5. Perselisihan Kepentingan yang Diselesaikan Melalui Hubungan Industrial

B. Tinjauan tentang Pemeriksaan dan Jalannya Persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial

   1. Usaha Perdamaian
   2. Pembacaan Gugatan
   3. Jawaban Tergugat
   4. Replik
   5. Duplik

6. Pengertian Pembuktian
7. Beban Pembuktian
8. Alat Bukti
9. Penilaian Pembuktian
10. Kesimpulan Pembuktian
11. Pengertian Putusan
12. Jenis-Jenis Putusan
13. Kekuatan Putusan
14. Pertimbangan Putusan

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hakim dalam menentukan pembuktian atas perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk.
B. Hakim dalam menentukan putusan atas pembuktian perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk.
C. Akibat hukumnya terhadap putusan Hakim dalam perkara perselisihan kepentingan di PT Holcim Indonesia Tbk.

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan
B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN