

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum sejatinya, terkandung dalam ketentuan Pasal 28 D ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam ketentuan Pasal 28 D ayat 1 tersebut, disebutkan bahwa, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”¹

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak-hak tersebut merupakan bidang dari Hukum Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Sebagaimana yang diketahui, dalam lima tahun terakhir ini pergerakan buruh di Indonesia sudah semakin maju dan kuat dalam upayanya memperjuangkan hak buruh. Perjuangan buruh ini tertuang dalam tiga isu penting, yaitu upah layak, penghapusan sistem *outsourcing*, dan reformasi jaminan sosial. Tiga isu tersebut merupakan bukti besarnya perjuangan gerakan buruh yang semakin kuat. Selain itu, kekuatan gerakan buruh di Indonesia juga dibuktikan dengan kemampuan pergerakan buruh di Indonesia dalam mendesak pemerintah melalui beberapa kebijakan, seperti pengesahan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Peraturan menteri *Outsourcing*), kenaikan upah secara signifikan di tahun 2012, serta revisi Peraturan Menteri No 17 tahun 2005 tentang komponen kebutuhan hidup layak yang telah mencapai 60 item dari 80 item, meskipun tuntutan buruh

¹ Fitria Pratiwi, *Undang-Undang Dasar 1945 Beserta Penjelasan*, Jakarta : Tim Visi Yustisia, 2017. hlm. 115

² Payaman J. Simanjuntak, *Pembahasan Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Seikat Buruh*, Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2014. hlm. 7

dalam peraturan menteri tersebut belum maksimum terpenuhi, namun pencapaian tersebut merupakan satu bukti keberhasilan pergerakan buruh di Indonesia yang luar biasa.³

Sayangnya, kedudukan buruh sendiri dihadapan hukum hingga saat ini masih lemah, terutama berkaitan dengan kebijakan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama antara Buruh dan atau Serikat Pekerja dengan pihak Perusahaan. Di satu sisi Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan pengusaha untuk membuat peraturan perusahaan. Jika ada serikat pekerja, perusahaan diharuskan berkonsultasi dengan serikat pekerja tersebut dalam merumuskan peraturan perusahaan. Dalam prakteknya, kebanyakan perusahaan yang memiliki perjanjian kerja bersama juga membuat peraturan perusahaan yang berlaku, dan karena pengusaha tidak dapat membuktikan bahwa mereka telah berkonsultasi dengan serikat dalam merumuskan peraturan ini, maka seringkali kemungkinannya adalah mereka tidak berkonsultasi. Baik hak-hak peraturan perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama tidak dapat membatalkan hak-hak yang dijamin oleh hukum. Namun, beberapa pengadilan membolehkan pekerja diberhentikan dengan alasan mereka melanggar ketentuan peraturan perusahaan.⁴

Peraturan Perusahaan sendiri dalam ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵, diartikan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Terkait pelanggaran peraturan perusahaan, dalam Pasal 61 dan Pasal 93 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pengusaha yang dapat memberhentikan pekerja yang melanggar kontrak individu, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama apabila telah diberi peringatan tiga kali (dalam jangka waktu tertentu paling lama 6 bulan), namun ketika memberhentikan pekerja dengan ketentuan ini, pengusaha harus meminta izin dari Peradilan Hubungan Industrial dan secara hukum

³ Eci Ernawati, *Sistem Administrasi dalam Menjawab Kebutuhan Serikat Pekerja di Indonesia*, Jakarta : TURC Press, 2017. hlm. 4

⁴ Teri L. Caraway, *Hak Dasar Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta : Solidarity Center, 2015. hlm. 27

⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003

berkewajiban untuk membayar uang pesangon dan jasa yang panjang, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 Ayat 3 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perihal pemberhentian pekerja, atau yang sering dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja, berdasarkan peraturan perusahaan terdapat fenomena-fenomena terkait pemutusan hubungan kerja yang didasarkan Peraturan Perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 115/Pdt.Sus.PHI.G/2015/PN.Jkt.Pst., dimana pihak Frida Tambunan selaku pekerja di kenakan pemutusan hubungan kerja oleh PT Ninoy, karena dianggap melanggar peraturan perusahaan dalam bentuk tidak memenuhi target penjualan perusahaan, sedangkan Penggugat terbukti tidak melanggar Peraturan Perusahaan dan Majelis Hakim memutus perkara tersebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan.
- b. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 520 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dimana PT Siloam Internasional Hospital menggugat Arnold Bobby Soehartono, dengan alasan tergugat melanggar peraturan perusahaan karena mangkir kerja tanpa alasan yang jelas, sedangkan peraturan perusahaan tersebut tidak pernah disosialisasikan kepada karyawan pada perusahaan, serta tidak pernah didaftarkan pada dinas tenaga kerja, dan Majelis Hakim pada tingkat pertama menyatakan menolak gugatan Perusahaan, kemudian pada tingkat kasasi majelis hakim justru mengabulkan gugatan penggugat tersebut di tingkat kasasi.
- c. Putusan Mahkamah Agung Nomor 441 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dimana Tergugat Abdul Nasyrudin Syah, digugat oleh PT JC Feed Jombang dengan alasan telah menerima Surat Peringatan Ketiga berdasarkan Peraturan Perusahaan, dengan alasan pekerja sering meninggalkan lokasi kerja tanpa persetujuan atasan, namun peraturan perusahaan tersebut patut diperiksa dan diperhatikan kembali, karena peraturan perusahaan tersebut belum pernah terdaftar pada dinas tenaga kerja, serta dalam eksepsinya Tergugat dapat membuktikan bahwa Penggugat tidak pernah melanggar

peraturan perusahaan dengan bolos bekerja, namun telah memperoleh ijin dari atasan tergugat, namun Majelis Hakim tetap menyatakan putus hubungan kerja antara tergugat dengan penggugat dengan alasan skorsing dan surat peringatan yang dikeluarkan perusahaan untuk pekerja telah sesuai prosedur.

Dalam perkara Putusan Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 143 K/Pdt.Sus-PHI/2017, terdapat permasalahan pemutusan hubungan kerja terkait dengan adanya peraturan perusahaan dan izin kerja pegawai, dimana dalam perkara ini Agung Wahono selaku buruh atau pekerja selaku Penggugat menggugat PT International FB, karena PT International Fb memutus hubungan kerja dengan Agung Wahono dengan alasan Agung Wahono tidak masuk kerja secara berturut-turut sejak tanggal 26, 27, 28, 29, 30, 31 Maret dan 1 April 2015, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan. Namun dalam fakta persidangan, terungkap bahwa tidak masuknya pekerja adalah telah ada izin dari atasannya, namun kepada Pemohon Kasasi langsung diberikan Surat Peringatan ke-3 dan sekaligus Surat Pemutusan Hubungan Kerja sejak 2 April 2015. Di sisi lain, Peraturan Perusahaan yang terdapat pada PT International FB juga tidak memiliki pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 2 dan Pasal 7 Jo. Pasal 30 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 /MEN/XI/2011 tentang tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang Pasal 2 Ayat 1 dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 /MEN/XI/2011 menyatakan, “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat PP. “

Selanjutnya dalam Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 /MEN/XI/2011 tentang tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, menyatakan, “Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan PP kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.” Sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 8 tersebut Peraturan perusahaan yang tidak didaftarkan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat bagi pekerja, sehingga patut dipertanyakan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT

International FB apakah sudah sesuai ketentuan Hukum ketenagakerjaan atau belum. Dalam perkembangannya, gugatan yang diajukan Penggugat pada perkara Putusan Hubungan Industrial Serang Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg, dinyatakan dikabulkan oleh Majelis Hakim sebagian dengan memutus hubungan kerja antara PT International FB dengan Penggugat, serta menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon dan hak-hak lainnya sebesar Rp28.890.000,00, dari total Rp73.140.000,00 yang digugat berdasarkan perhitungan Penggugat. Kemudian dalam tingkat kasasi, pada Putusan Pengadilan Mahkamah Agung Nomor 143 K/Pdt.Sus-PHI/2017, permohonan kasasi yang diajukan Penggugat di tolak Majelis Hakim, dengan alasan Pemohon Kasasi tidak masuk kerja secara berturut-turut sejak tanggal 26, 27, 28, 29, 30, 31 Maret dan 1 April 2015 telah ada izin dari atasannya, namun kepada Pemohon Kasasi langsung diberikan Surat Peringatan ke-3 dan sekaligus Surat Pemutusan Hubungan Kerja sejak 2 April 2015. Sehingga bagaimana mungkin Pengadilan Hubungan Industrial memutus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sedangkan Penggugat meskipun dinyatakan tidak masuk kerja, namun memperoleh Izin dari atasannya yang tidak lain dan tidak bukan adalah Tergugat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis hendak melakukan penelitian terkait masalah di atas dengan karya tulis yang berjudul : **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PERATURAN PERUSAHAAN YANG TIDAK SAH MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 143 K/Pdt.sus-PHI/2017)**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diketahui bahwa permasalahan *Das Sein* dan *Das Sollen* yang hendak dibahas adalah mengenai :

1.2.1.1 Pemutusan Hubungan Kerja Agung Wahono yang didalilkan Pt International FB adalah Penggugat tidak masuk kerja tanpa izin dan melanggar peraturan perusahaan, sedangkan diketahui peraturan perusahaan yang dimaksud tidak mendapatkan pengesahan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Penggugat bisa membuktikan

dalilnya dan dibenarkan oleh Majelis Hakim Agung bahwa Pemohon Kasasi atau penggugat tidak masuk kerja secara berturut-turut sejak tanggal 26, 27, 28, 29, 30, 31 Maret dan 1 April 2015 telah ada izin dari atasannya, namun kepada Pemohon Kasasi langsung diberikan Surat Peringatan ke-3 dan sekaligus Surat Pemutusan Hubungan Kerja sejak 2 April 2015, namun Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Serang, serta mahkamah agung, justru memutus hubungan kerja antara Agung Wahono selaku penggugat dan PT International FB.

1.2.1.2 Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Serang, serta mahkamah agung wajib dikaji kembali, seharusnya memperhatikan ketentuan keabsahan Peraturan Perusahaan Tergugat, harus dikaji berdasarkan ketentuan Pasal 2, 7, 8, dan Pasal 30 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 /MEN/XI/2011 tentang tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, serta mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat 1 Undng-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang hendak dibahas adalah mengenai :

1.2.2.1 Apakah pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam memutus hubungan kerja dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 143 K/Pdt.sus-PHI/2017 telah memenuhi asas kepastian hukum dan keadilan?

1.2.2.2 Bagaimanakah kedudukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pertimbangan Peraturan Perusahaan yang tidak disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka diketahui tujuan pada penelitian ini adalah :

1.3.1 Tujuan Penelitian

1.3.1.1 Untuk mengkaji pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung dalam memutus hubungan kerja dalam perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 143 K/Pdt.sus-PHI/2017 telah memenuhi asas kepastian hukum dan keadilan.

1.3.1.2 Untuk menganalisis kedudukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pertimbangan Peraturan Perusahaan yang tidak disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut di atas maka diketahui penulis berharap penelitian ini memiliki kegunaan dalam bentuk :

1.3.2.1 Kegunaan Praktis

Untuk membantu menambah pengetahuan bagi para praktisi hukum, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan yang tidak disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

1.3.2.2 Kegunaan Teoritis

Untuk membantu menambah ilmu pengetahuan tambahan di bidang Hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan, baik terhadap pembaca maupun para akademisi, dan mahasiswa yang membaca karya tulis milik penulis.

1.4 Kerangka Teori, Konseptual, dan Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teori

1.4.1.1 Keadilan (*Grand Theory*)

Keadilan menurut Aristoteles, berisi suatu unsur kesamaan, bahwa semua benda-benda yang ada di alam ini dibagi seeara rata yang pelaksanaannya dikontrol oleh hukum. Dalam pandangan Aristoteles keadilan dibagi menjadi dua bentuk. *Pertama*, keadilan distributif, adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional. *Kedua*, keadilan korektif, yaitu keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan ilegal. Fungsi korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dan

menstabilkan kembali *status quo* dengan cara mengembalikan milik korban yang bersangkutan atau dengan cara mengganti rugi atas miliknya yang hilang.⁶

1.4.1.2 Hukum Ketenagakerjaan (*Middle Range Theory*)

Hukum ketenagakerjaan menurut Asri Wijayanti adalah Hukum yang mengatur mengenai berbagai perlindungan bagi pekerja berkaitan dengan upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Perlindungan yang paling penting berkaitan dengan upah minimum, lembur, kesehatan dan keselamatan kerja.⁷

1.4.1.3 Peraturan Perusahaan (*Applied Theory*)

Menurut Muhaimin Iskandar Peraturan Perusahaan adalah serangkaian pembentukan peraturan yang diperuntukan bagi pekerja dan perusahaan, perihal hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, disertai sanksi dan ketentuan yang mengaturnya, tanpa bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

1.4.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang serta kerangka pemikiran sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa konsep penelitian ini hendak membahas mengenai:

- a. Kepastian hukum memiliki arti setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum⁹. Dimana jaminan yang dimaksud berasal dari muatan undang-undang-undang atau peraturan itu sendiri maupun dari segi pelaksanaannya.
- b. Hukum ketenagakerjaan adalah Hukum yang mengatur mengenai berbagai perlindungan bagi pekerja berkaitan dengan upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Perlindungan yang paling penting berkaitan dengan upah minimum, lembur, kesehatan dan keselamatan kerja.

⁶ *Ibid.*, hlm. 47-48

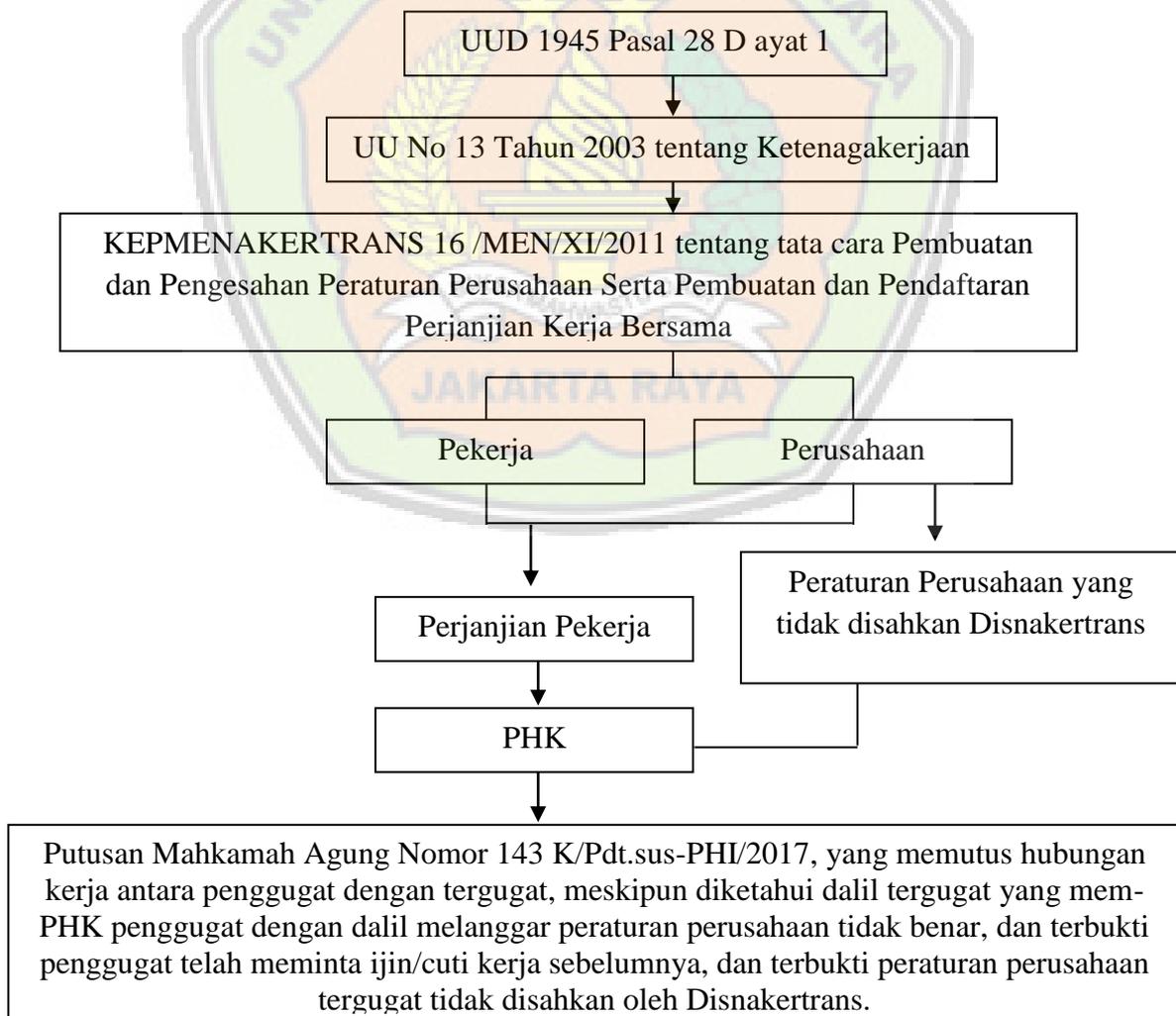
⁷ Asri Wijayanti, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan*, Surabaya : Muhamadiyah Press, 2016. hlm. 12

⁸ Muhaimin Iskandar, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2014. hlm. 71

⁹ Jimmly Asshidiqqie, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta : Mahkamah Konstitusi, 2013. hlm. 204.

- c. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat perusahaan berdasarkan kesepakatan dengan pihak buruh, perihal pengupahan, Hak Pekerja dan Perusahaan, Standar Operasional Prosedur, Disiplin Pekerja, Penindakan, serta Upaya Penyelesaian Hukum terkait hubungan pekerja dengan perusahaan.
- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- e. Ijin Kerja merupakan salah hak pekerja yang diberikan kepada pekerja sebagai proses pemberian hak dalam bentuk cuti oleh perusahaan, dengan alasan yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.3 Kerangka Pemikiran



1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan penelitian yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu metode pendekatan yang digunakan untuk mengungkap fakta-fakta secara mendalam berdasar karakteristik ilmiah dari individu atau kelompok untuk memahami dan mengungkap sesuatu di balik fenomena.¹⁰

1.5.2 Metode Penelitian

Pada penelitian proposal ini, penulis menggunakan penelitian hukum yuridis normatif. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, menyebutkan dengan istilah metode penelitian hukum normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan. Soetandyo Wignjosoebroto, menyebutkan dengan istilah metode penelitian hukum doctrinal¹¹.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data untuk bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik (prosedur) pengumpulan atau penggalian data kepustakaan. Data kepustakaan adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga penggalian data kepustakaan tidak perlu dilakukan secara langsung ke masyarakat (lapangan).¹²

1.5.4 Teknik Analisis Data

Teknik Analisa yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.¹³ Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu metode pendekatan yang digunakan untuk mengungkap fakta-fakta secara mendalam berdasar karakteristik ilmiah dari individu atau kelompok untuk memahami dan mengungkap sesuatu di balik fenomena, Sedangkan teknik analisisnya penulis

¹⁰ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2013 hlm. 38

¹¹ Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum, Paradigma Metode dan Dinamika Masalahnya*, Editor : Ifdhal Kasim et.al., Elsam dan Huma, Jakarta, 2002, hlm. 147.

¹²*Ibid.*, hlm. 70.

¹³*Ibid.*

menggunakan bentuk deskriptif, sehingga dapat dibuat kesimpulan, bahwa teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai hubungan antara kepentingan-kepentingan dan segala nilai-nilai yang dianut dan diyakini oleh hukum tersebut.¹⁴

1.5.5 Teknik Penentuan Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, bahwa teknik penentuan kesimpulan yang dipergunakan oleh penulis adalah dalam bentuk hipotesa. Hipotesa adalah alat kerja teori yang dijabarkan dan dirunut dari teori.¹⁵

Teori yang dijabarkan dalam penulisan karya tulis ini adalah teori hukum yang bersumber dari data sekunder, yaitu :

- a. Bahan Hukum Primer berupa : Undang-Undang
- b. Bahan Hukum Sekunder berupa : Doktrin
- c. Bahan Hukum Tersier berupa : pendukung bahan hukum primer dan sekunder dalam bentuk makalah, jurnal penelitian, dan artikel.

Setelah bahan-bahan hukum tersebut diuraikan, maka penulis menentukan norma apa yang dipergunakan sebagai pedoman untuk membentuk hipotesa. Norma-norma hukum yang dianalisis dan hendak dijadikan hipotesa kemudian disistematisasi atau disusun secara sistematis. Sistematisasi hukum artinya menata norma-norma hukum dalam suatu tatanan atau jaringan yang bersifat koheren (saling meneguhkan) dan sistematis.¹⁶

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan landasan dilakukannya penelitian, yaitu latar belakang dilakukannya penelitian, permasalahan apa yang hendak di bahas, serta metode penelitian hukum apa yang dipergunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, teori kepastian hukum, hukum ketenagakerjaan, peraturan perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Ijin Kerja.

¹⁴ *Ibid.* hlm. 41

¹⁵ *Ibid.* hlm. 76

¹⁶ *Ibid.*

BAB III HASIL PENELITIAN

Berisikan pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan yang belum di sahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan pembahasan Putusan Mahkamah Agung Nomor 143 K/Pdt.sus-PHI/2017.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Berisikan analisa mengenai bentuk kepastian hukum atas pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan yang belum di sahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan kedudukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pertimbangan Peraturan Perusahaan yang tidak disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian ini.



