

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.LatarBelakang

Sejak Indonesia mengalami krisis moneter yang terjadi pada pertengahan tahun 1997, seakan-akan telah mendorong kehidupan bangsa ini menuju “titik nol kilometer”. Berbagai persoalan sosial, ekonomi dan politik yang selama ini terpendam, kemudian, telah muncul ke permukaan dan menuntut penyelesaian secepatnya.

Perkembangan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang menuju ke arah perbaikan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.<sup>1</sup>

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan/pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.<sup>2</sup>

Sebelum membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang di putus hubungan kerjanya, perlu dikaji tentang hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengertian hubungan kerja yaitu ”Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang

---

<sup>1</sup> Guss Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Pustaka Larasan, 2013, hlm. 2.

<sup>2</sup> Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2014, hlm 16

mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.<sup>3</sup>

Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis-finansiil bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. PHK harus diupayakan untuk dicegah.

Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan pasal 161 ayat (3) dan pasal 167 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan hubungan industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.<sup>4</sup>

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui: upaya bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu berhasil mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Tetapi apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat .

Sejak adanya UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, no. 6, TLN. No. 4356) upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitarsi atau ke pengadilan hubungan industrial.<sup>5</sup>

Fenomena mengenai kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan pesangon dari pihak perusahaan dapat dilihat dari beberapa contoh kasus yang diketahui oleh penulis, dimana salah satu contohnya adalah, Pada putusan Nomor 439 K/Pdt.Sus-PHI/2015, diketahui permasalahan pada perkara ini adalah mengenai uang pesangon terhadap penggugat faerry lumintang yang mengajukan uang pesangon terhadap perusahaan PT. Aplikasi Servis Pesona,

---

<sup>3</sup> Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2012, hlm 2

<sup>4</sup> Undang-Undang, No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>5</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial. (LN Tahun 2004 No. 6, TLN No. 4356)

dimana dalam gugatan penggugat yang isi nya gugatan tersebut adalah penggugat mengajukan uang pesangon yang dimana penggugat telah pensiun dan tidak mendapatkan hak-hak pesangon dari perusahaan atau pun tergugat. Dalam perkara ini Majelis hakim menolak permohonan pengajuan penggugat untuk mendapatkan hak-hak selama penggugat bekerja, dasar majelis hakim menolak permohonan gugatan penggugat karena Peraturan Perusahaan

Penulis akan melakukan penelitian pada perkara putusan Nomor 1175 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Pemohon pesangon dann pensiun adalah seseorang yang di berhentikan oleh perusahaan dengan alasan-alasan perusahaan, dan karyawan akan mendapatkan tunjangan terakhir dari ia bekerja.

Pada tanggal 16 Juni 2015 Para Penggugat mengirimkan surat Nomor ref. 033/fx.sudarwanto,dkk-yysn.uaj/WPA/1/2015 kepada Komisi Pendidikan Keuskupan Agung Jakarta (Kom-Dik KAJ) sekaligus tembusan kepada Tergugat, yang pada pokoknya Para Penggugat menyampaikan pemberitahuan/informasi kepada Pimpinan/Ketua Komisi Pendidikan Keuskupan Agung Jakarta (KAJ) mengenai adanya permasalahan (perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat, serta sekaligus meminta agar Komisi Pendidikan Keuskupan Agung Jakarta (KAJ) dapat aktif menjembatani (menjadi fasilitator sekaligus mediator) dalam menyelesaikan perselisihan tersebut; Perundingan *bipartit* telah dilaksanakan, namun Tergugat tidak memiliki iktidak pada tanggal 27 Januari 2016 Para Penggugat telah datang untuk melaksanakan musyawah/*bipartit* guna menyelesaikan permasalahan antara Para Penggugat dengan Tergugat, namun pada kenyataannya Tergugat/Kuasanya/Perwakiiannya tidak satupun hadir dan/atau memberikan konfirmasi atas ketidakhadirannya.

Dari fakta-fakta di atas terbukti bahwa Tergugat telah mengatur secara khusus mengenai kompensasi pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pernggantian hak dan uang pisah terhadap terhadap Para Penggugat yang memasuki usia pensiun dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut diterima bulanan, tidak bukti T-2 berupa Peraturan Perusahaan Yayasan Atmajaya periode tahun 20 Agustus 2003 sampai dengan 20 Agustus 2005 diperoleh fakta bahwa perusahaan telah mengatur ketentuan terkait kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah bagi karyawan

yang memasuki usia Pensiun dalam Pasal 30 ayat (5) sebagai berikut: "Dalam hal hubungan kerja berakhir, karena karyawan memasuki usia pensiun dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut, diterima bulanan, maka ketentuan yang tercantum dalam Pasal 167 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak berlaku"; bahwa dengan pertimbangan di atas Majelis Hakim berpendirian bahwa ketentuan yang diatur oleh Tergugat dalam Pasal 30 ayat (5) Peraturan Perusahaan Yayasan Atmajaya periode 20 Agustus 2003 sampai dengan 20 Agustus 2005 Pasal 31 ayat (5) Peraturan Perusahaan Yayasan Atmajaya periode 25 September 2007 sampai dengan 24 September 2009 sampai dengan 15 September 2011, adalah sah dan berdasar hukum;

Masalah hukum yang terdapat pada uraian di atas, adalah Pengadilan Mahkamah Agung yang seharusnya mengabulkan permohonan pengajuan pesangon dan pensiun untuk seluruhnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan pada karya tulis yang berjudul, **“PENERAPAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PASAL 167 AYAT 2 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DALAM SENGKETA PESANGON DAN PENSIIUN YAYASAN (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1175 K/PDT.SUS-PHI/2017)”**.

## **1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pada pokok perkara putusan Nomor 1175 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Permohonan pesangon dan pensiun yang diajukan oleh Pemohon, menurut pendapat Majelis Hakim persyaratan pesangon dan pensiun sebagaimana diatur dalam pasal 167 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak berlaku, oleh karena itu Permohonan Pernyataan pesangon dan dana pensiun yang diajukan oleh Pemohon harus dinyatakan ditolak” (*Dos Sein*)

Terhitung sejak hubungan kerja Para Penggugat berakhir karena mencapai usia pensiun dalam periode 1 April 2003 sampai dengan 1 Januari 2011, maka Para Penggugat tidak pernah melakukan upaya hukum sebagaimana yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk menuntut apa yang diakui

oleh Para Penggugat sebagai hak atas pensiun; Terbukti Para Penggugat baru mengajukan undangan perundingan *bipartit* pada 7 Agustus 2015 sesuai surat tanggal 3 Agustus 2015 Nomor ref. 042/fx.sudarwanto,dkk-yyasn.uaj/WPA/HI/2015, ( *do sein*) sehingga pertimbangan dan hasil putusan hakim tidak ada kepastian hukum terhadap “Pasal 167 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa; “Pasal 167” (2) “Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.” (*Dos Sollen*)

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah putusan dan pertimbangan hakim atas perkara putusan Nomor 1175 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah sesuai dengan Pasal 167 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana atas hak pesangon dan pensiun karyawan dalam Pemuutusan Hubungan kerja pada yayasan menurut pasal 167 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003?

### **1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas penulis dapat disebutkan bahwa penelitian ini mempunyai 2 (dua) tujuan pokok. Adapun tujuan pokok penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui putusan dan pertimbangan hakim pada perkara Nomor 1175 K/Pdt.Sus-PHI/2017 apabila telah sesuai dengan Pasal 167 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
2. Untuk mengetahui dengan analisa atas hak pesangon dan pensiun karyawan dalam Pemuutusan Hubungan kerja pada yayasan

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat peneliti ada 2 (dua), yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah, untuk pengembang ilmu hukum pada umumnya serta Kepastian Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, serta kewenangan Pengadilan Tingkat Kasasi terkait permohonan Pesangon dan pensiun dalam Pemutusan Hubungan Kerja .

#### b. Manfaat Praktisi

Manfaat praktisi ini adalah sebagai masuk ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara hukum Ketenagakerjaan. penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di Perpustakaan berkenaan dengan Hukum Perdata, Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan buat mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

### 1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

#### 1.4.1 Kerangka Teoritis

##### 1.4.1.1. Kepastian Hukum ( Grand Teori)

Kepastian hukum adalah kepastian aturan hukum, bukan kepastian tindakan terhadap atau tindakan yang sesuai dengan aturan hukum. Karena frasa kepastian hukum tidak mampu menggambarkan kepastian perilaku terhadap hukum secara benar-benar. Demikian juga dengan mekanika Newton. Bahkan Mekanika Newton pun sudah dua kali dihantukkan dalam perkembangan ilmu alam itu sendiri, yaitu Teori Relativitas dari Einstein dan Fisika Kuantum.<sup>6</sup>

Menurut pendapat Sudikno Mertokusumo kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik.

##### 1.4.1.2. Hukum Ketenagakerjaan ( Middel Rang Teori)

Lalu Menurut **Prof. Imam Soepomo**, pengertian Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai himpunan dari Peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> E Fernando Manullang, *Legisme, Legalitas Dan Kepastian hukum*, Jakarta: Grafindo, 2007, hlm 15

<sup>7</sup> Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hlm 11

#### **1.4.1.3. Pemutusan Hubungan Kerja ( Aplaid Teori)**

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerjas seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.

Menurut Suwatno, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>8</sup>

#### **1.4.1.4. Pesangon dan pensiun**

Pengertian pesangon adalah seseorang yang di berhentikan oleh perusahaan dengan alasan-alasan perusahaan, dan karyawan akan mendapatkan tunjangan terakhir dari ia bekerja.

Menurut Wahab Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan pembayaran berkala kepada peserta pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat lain, dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun”.<sup>9</sup>

#### **1.4.2. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka teori dan latar belakang diatas, penulis merumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

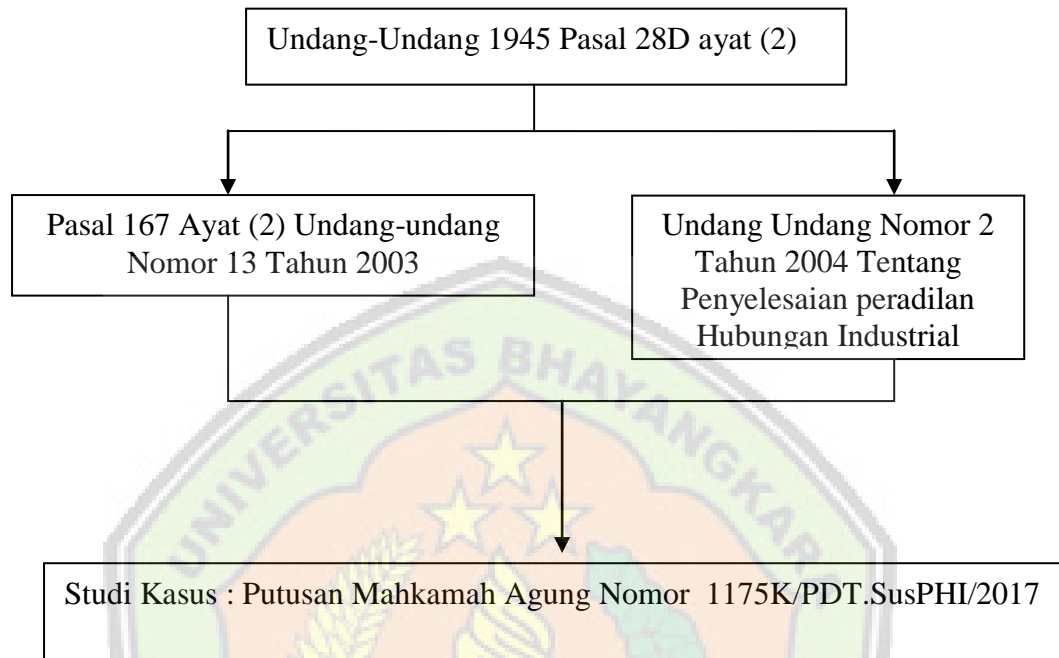
---

<sup>8</sup> Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012 , hlm. 263.

<sup>9</sup> Wahab, Zulaini, *Segi Hukum Dana Pensiun*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hlm 30

- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

### 1.4.3. Kerangka Pemikiran



## 1.5. Metode Penelitian

### 1.5.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian hukum dikenal berbagai jenis atau macam dan tipe penelitian. Perbedaan jenis ini didasarkan dari sudut mana kita memandang atau meninjaunya. Penentuan jenis atau macam penelitian dipandang penting karena ada kaitan erat antara jenis penelitian itu dengan sistematika dan metode serta analisis data yang harus dilakukan untuk setiap penelitian.<sup>10</sup>

Pada penelitian ini jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.<sup>11</sup>

Penelitian hukum normatif (sosiologis) Dalam bidang ilmu hukum terutama dikenal penelitian hukum normatif (investarisasi hukum positif, penemuan dasar falsafah dibuatnya hukum positif tersebut,, penemuan hukum *incroceto* untuk

<sup>10</sup> Tim Penyusun dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2015, hlm 580-581.50

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke 8, Jakarta : Grafindo 2012, hlm 52



menyelesaikan kasus hukum, evaluasi apakah suatu hukum bertentangan dengan hak asasi manusia, atau bertentangan dengan dasar falsafah Negara, atau tidak sesuai dengan teori, dan sebagainya). Penelitian hukum dilakukan sebagaimana penelitian sosial.

### **1.5.2. Metode Penelitian**

Berdasarkan uraian jenis penelitian, penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian normatif, dimana dalam proposal skripsi ini ditinjau dari sifat penelitian adalah bersifat deskriptif.<sup>12</sup> Dalam penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk menggambarkan secara tepat tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Dimana mempunyai maksud untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama atau didalam hal menyusun teori-teori baru.<sup>13</sup>

### **1.5.3. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan uraian jenis penelitian dan metode penelitian di atas, diketahui metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, sehingga data yang dipergunakan adalah data primer atau data yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan dan data sekunder atau data kepustakaan. Pada penelitian normatif penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dan wawancara serta observasi dengan narasumber dan/atau informan dimana hal tersebutakan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Penulis melakukan wawancara dengan tatapmuka, ketika penulis berhadapan dengan masalah yang penulis rasakan cukup sulit untuk dijawab dan memerlukan pemahaman yang mendalamatas obyek yang diteliti. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2013 , hlm, 15.

<sup>13</sup> Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014, hlm, 11.

<sup>14</sup> Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penulisan Hukum*, Jakarta : UI Press, 2012, hlm. 45

#### 1.5.4. Teknik Analisis Data

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.<sup>15</sup>

Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.<sup>16</sup> Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan melakukan analisis hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui :

- a. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*),
- b. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) atau,
- c. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*).<sup>17</sup>

Norma-norma hukum yang dianalisis 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.<sup>18</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini analisis deksriptif, yaitu pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.<sup>19</sup>

Pada data sekunder perlu dibedakan beberapa klasifikasi bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis, Bahan-bahan hukum yang dimaksud adalah ;

- 1) Bahan hukum primer, terdiri dari:  
Yakni bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki.
- 2) Bahan hukum tersier, terdiri dari:

---

<sup>15</sup>Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2015, hlm. 33.

<sup>16</sup>*Ibid.*

<sup>17</sup>*Ibid.*

<sup>18</sup>*Ibid.*

<sup>19</sup>Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke 4, Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 40

Adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*.

#### **1.6. Rencana Sistematika Penulis**

Mengenai rencana sistematika penulisan pada penelitian ini, akan dijabarkan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab I menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, kepastian hukum, hukum ketenagakerjaan, Permohonan upah pesangon dan pensiun, dan kewenangan pengadilan mahkamah agung

##### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Berisikan pembahasan mengenai bentuk hukum ketenagakerjaan dan (studi kasus Pengadilan Mahkamah Agung NOMOR 1175 K/PDT.SUS-PHI/2017)

##### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN**

Berisikan analisa mengenai cara pengajuan pesangon dan pensiun dalam Pemuutusan Hubungan kerja, dan dasar pertimbangan hakim atas tidak Berlakunya pasal 167 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

##### **BAB V PENUTUP**

Pada Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang Penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada Karya tulis ini.

##### **DAFTAR PUSTAKA**