

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.¹

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.² Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap

¹ Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggungjawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum. Bhenyamin Hoessin, *Pembagian Kewenangan Antara Pusat dan Daerah*, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2001, hlm. 4.

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja.

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur- unsur yang dimiliki, yaitu:³

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Mengenai ketenagakerjaan telah di atur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang ini di salah satunya di atur mengenai perjanjian kerja sebagaimana dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya di adakan dengan singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua bela pihak.⁴ Perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

² Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009, hlm. 43

³ Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 5

⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagkerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008, hlm.24.

Seperti salah satu contoh permasalahan yang di temukan dalam putusan nomor 439K/Pdt-Sus/PHI/2015 yang dimana Faerry Lumintang, sebagai pemohon kasasi dahulu penggugat melawan PT. APLIKASI SERVIS PESONA, dimana Penggugat adalah Pekerja/Buruh pada perusahaan Tergugat selama kurang lebih 9 (sembilan) Tahun 9 (sembilan) bulan terhitung sejak tanggal 2 Mei 2004 sampai dengan tanggal 31 Januari 2014, dengan status sebagai Pekerja/Buruh tetap yang menjabat sebagai Direktur Komersial. Dengan upah terakhir sebesar Rp68.500.000,00 (enam puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah karena Penggugat telah memasuki usia pensiun, maka pada tanggal 15 Januari 2014, Penggugat telah mengajukan surat pengajuan pensiun untuk tidak bekerja lagi pada Tergugat, yang berlaku efektif terhitung sejak tanggal 30 Januari 2014 dan atas pengajuan pensiun Penggugat tersebut, telah diterima dan disetujui oleh Tergugat, sehingga pada tanggal 31 Januari 2014 Tergugat melalui Sdr. Kelvin Gonatha selaku President Director telah menerbitkan dan mengeluarkan surat keterangan kerja Penggugat dengan telah berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka hal tersebut otomatis menimbulkan hak kepada Penggugat atas pembayaran berupa uang pensiun/uang pesangon sebagai kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja, sebagaimana hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 167 ayat (1), (2) dan (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Ayat (1):

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4)

Ayat (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”.

Ayat (5):

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka

pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang pengg

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud ingin membuat penelitian karya tulis dengan berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pensiun Yang Tidak Mendapatkan Haknya Berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 439K/Pdt-Sus/PHI/2015)”

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis akan mengidentifikasi masalah berkenaan pada Putusan Nomor: 439K/Pdt-Sus/PHI/2015 yang dimana Penggugat adalah Pekerja/Buruh pada perusahaan Tergugat Surat Pernyataan Bersama Nomor 178/ASP-SPB/28-02/2014 tanggal 6 Maret 2014 yang dibuat dan telah ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh Sdr. Go Kiong Kwoo selaku Direktur, tercantum dengan jelas bahwa Tergugat hanya memberikan kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) (bukti - 2), pada pemberian kompensasi sebesar Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) kepada Penggugat tersebut, jelas sangat tidak berdasar dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya di bidang Ketenagakerjaan, mengacu pada,

Ketentuan dalam Pasal 167 Ayat (5) tersebut di atas, dikarenakan Penggugat tidak diikut sertakan pada program pensiun, maka Penggugat memiliki hak atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan ditambah uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah Peraturan Hukum Terhadap Pekerja Pensiun Yang Tidak Mendapatkan Haknya Berdasarkan Pasal 167 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan ?
- b. Bagaimana Upaya Hukum yang dilakukan Untuk Mempertahankan Hak pekerja pensiun pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 439K/Pdt-Sus/PHI/2015 telah sesuai dengan ketentuan Hukum positif di Indonesia?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka disini penulisi ada 2 tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa Bagaimanakah Peraturan Hukum Terhadap Pekerja Pensiun Yang Tidak Mendapatkan Haknya Berdasarkan Pasal 167 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk membahas bagaimana Upaya Hukum yang dilakukan Untuk Mempertahankan Hak pekerja pensiun pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 439K/Pdt-Sus/PHI/2015 telah sesuai dengan ketentuan Hukum positif di Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diuraikan menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah, untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya serta Perihal Penerapan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Mendapatkan Pesangon Yang Berdasarkan Pasal 167 Ayat 2 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara hukum pada umumnya serta Perihal Penerapan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Mendapatkan Haknya Yang Berdasarkan Pasal 167 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di perpustakaan berkenaan dengan Hukum serta yang paling

terpenting manfaat tulisan ini digunakan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (UBHARA JAYA).

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

1.4.1.1 Perlindungan Hukum

Mengenai asas perlindungan hukum, Riduan Syahrani mengemukakan Undang-undang memberikan perlindungan yang berbeda terhadap warga masyarakat dan atau badan hukum yang beritikad baik (yang jujur) dengan warga masyarakat lainnya atau badan hukum yang beritikad tidak baik (yang tidak jujur). Perbedaan perlindungan yang diberikan terhadap warga masyarakat dan atau badan hukum yang beritikad baik dan warga masyarakat dan atau badan hukum yang beritikad tidak baik ini berkaitan dengan fungsi hukum itu sendiri.⁵

1.4.1.2 Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Abdul Rachmad Budiono Hukum Ketenagakerjaan adalah sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh sebab itu tidak mengherankan kalau definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, juga yang menyangkut keluasannya.⁶

1.4.1.3 Peradilan Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁷

1.4.2 Kerangka Konseptual

⁵ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata, Edisi Revisi, Cetakan Ke 14*, Bandung : Alumni, 2016. hlm. 114-115

⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, ,1999, hlm.15

⁷ Ugo dan Pujino, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm 3.

Dalam Kerangka Konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penelitian Proposal Skripsi ini, adalah sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁸
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹²
6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

13

⁸ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: tanpa penerbit, 2001. hlm 6.

⁹ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, vol 17 no 6, 2011, hlm 708

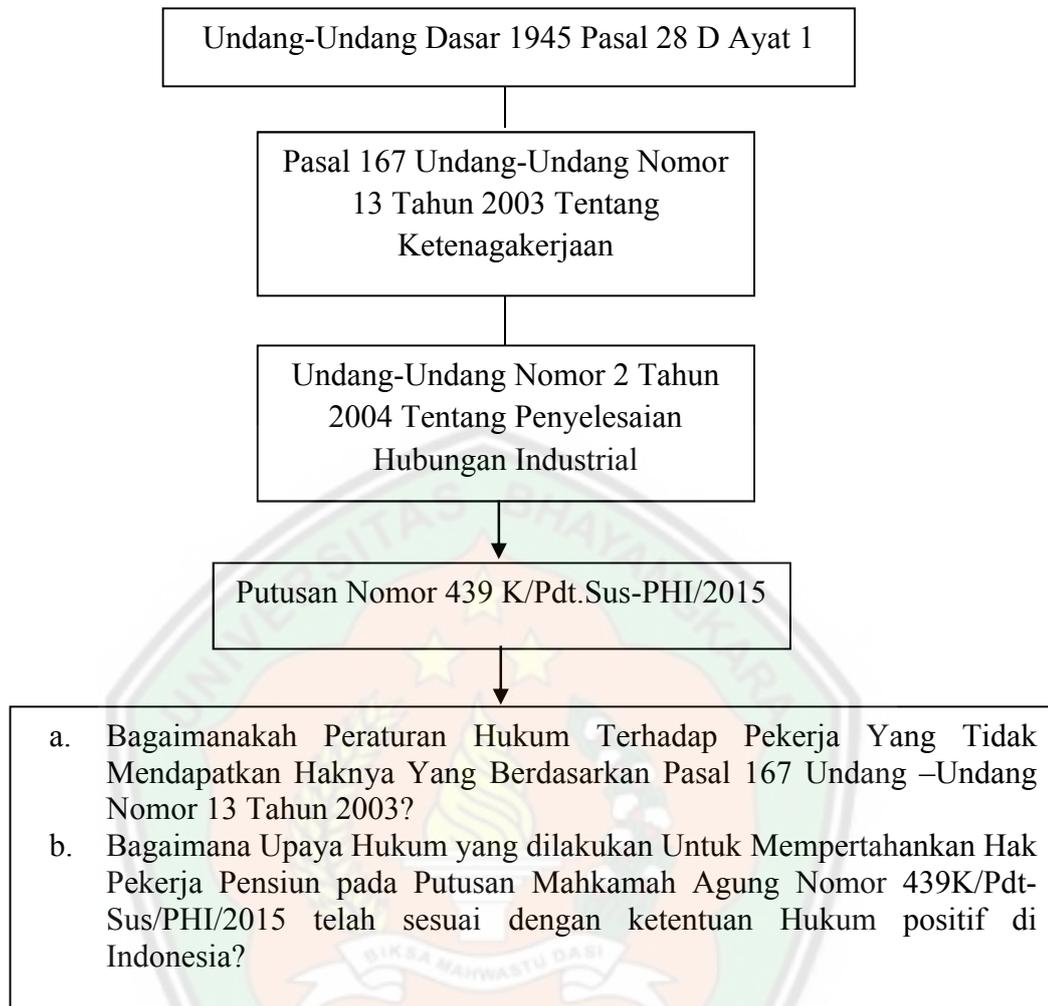
¹⁰ Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara (LN)

¹¹ Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: sinar Grafika. 2009. hlm 46.

¹² Abdul Khakim, , *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Jakart: Citra Aditya Bakti, 2007. hlm 135.

¹³ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014. hlm 87.

1.4.3 Kerangka Pemikiran



1.5 Metode Penelitian

1.5.1. Metode Pendekatan 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.¹⁴

¹⁴ Tim Penyusun dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia , Balai Pustaka, Jakarta, hal. 580-581.50

1.5.2. Jenis Penelitian

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.¹⁵

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 tersebut mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Penulis melakukan wawancara dengan tatap muka, ketika penulis berhadapan dengan masalah yang penulis rasakan cukup sulit untuk dijawab dan memerlukan pemahaman yang mendalam atas 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.¹⁶

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.¹⁷

Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.¹⁸ Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan

¹⁵SoerjonoSoekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakanke 8, Jakarta : Grafindo 2012, hlm 52

¹⁶Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penulisan Hukum*, Jakarta : UI Press, 2012, hlm. 45

¹⁷Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2015, hlm. 33.

¹⁸*Ibid.*

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*).¹⁹

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.²⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini analisis deksriptif, yaitu pengolahan data dilakukan dengan cara mensematika terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.²¹

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

¹⁹*Ibid.*

²⁰*Ibid.*

²¹Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke 4, Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 40

1.6. Sistematika Penulis

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, mengenai penerapan hukum pada pekerja yang terkena PHK yang tidak mendapatkan haknya yang berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian dari penelitian yang akan dibahas, yaitu Studi Kasus Putusan Nomor: 439K/Pdt-Sus/PHI/2015

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Bab IV ini dibahas perumusan masalah yang penulis ajukan pada Bab 1 yaitu analisa Peraturan Hukum Terhadap Pekerja Pensiun Yang Tidak Mendapatkan Haknya Berdasarkan Pasal 167 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 439K/Pdt-Sus/PHI/2015 telah sesuai dengan ketentuan Hukum positif di Indonesia

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.