

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut pendapat Soebekti Hukum Perdata adalah segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan. Hukum Perdata dapat dibagi dalam dua macam, yaitu Hukum perdata materil dan Hukum perdata formil. Hukum Perdata Materil lazim disebut Hukum perdata, sedangkan Hukum perdata formil disebut Hukum Acara Perdata, yaitu yang mengatur bagaimana cara seseorang mempertahankan haknya apabila dilanggar oleh orang lain.¹

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawannya sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena perjanjian. Pengertian dari hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, hubungan kerja inti dari hubungan industrial.

Pada pasal 1313 menyebutkan pengertian dari perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan. Pengertian dari perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak lain dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu.²

Menurut Pasal 1320 KUHPerdata perjanjian harus memenuhi 4 syarat agar dapat memiliki kekuatan hukum dan mengikat para pihak yang membuatnya. Hal tersebut adalah:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

¹ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, (Jakarta: PT. Intermassa, 2006), hlm 12.

² Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2004), hlm.1.

3. Mengenai suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.⁴

Untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti terjadinya wanprestasi atau mangkirnya karyawan untuk tidak bekerja lagi, misalnya mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja berakhir, atau pihak karyawan tersebut bekerja di perusahaan lain, maka pihak perusahaan berupaya melakukan perjanjian tertulis demi menjamin adanya kepastian hukum. Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda "*wanprestatie*", artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena Undang-Undang.⁵

Penulis akan melakukan penelitan pada perkara putusan Nomor 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Tim. hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat I adalah hubungan kerja. Pasal 1 ayat 15 UU No 13/2003 menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

³ Judiantoro Hartono, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2000,) hlm. 10.

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 15, Lembaran Negara (LN-RI)

⁵ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandar Maju, 2001), hlm. 20.

Penggugat (untuk selanjutnya disebut “Yayasan Universitas Kristen Indonesia”) telah mengakui dalam poin 2 halaman 2 Gugatannya, Tergugat I (untuk selanjutnya disebut Ir.Yanti Rumbina Ianova Hutagaol, MM., Macc., Ph.D untuk selanjutnya disebut Ir.Yanti Rumbina) adalah pegawai tetap Yayasan UKI sesuai SK Yayasan UKI No. 25/YUKI/E.101/7.90 tanggal 2 Juli 1990 yang didalilkan Yayasan UKI dalam gugatannya. Ir.Yanti Rumbina bekerja sebagai dosen tetap pada Yayasan UKI sejak tahun 1990, kemudian karena Ir.Yanti Rumbina adalah dosen tetap dan dianggap berprestasi maka pada tahun 1992 Ir.Yanti Rumbina diperintahkan Yayasan UKI untuk tugas belajar pada Universitas Indonesia dan pada 1999 Yayasan UKI juga menugaskan Ir.Yanti Rumbina untuk mengikuti tugas belajar ke luar negeri untuk mengambil gelar Ph.D program bidang Finance di Universitas Glasgow European dari kurun waktu tahun 1999 sampai dengan 2002 sebagaimana yang dimaksud dalam Perjanjian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas. Dalam Perjanjian Tugas Belajar dan Ikatan Dinas tersebut yang dibuat dan ditandatangani Yayasan UKI dan Ir. Yanti Rumbina masing-masing tertanggal 15 Januari 1992 dan tertanggal 31 Juli 1997 tersebut telah diatur hak dan kewajiban para pihak, yaitu diantaranya :

1. yayasan UKI membebas tugaskan Ir. Yanti Rumbina dari jabatan fungsional dan struktural pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia serta memberi tugas belajar kepada Ir. Yanti Rumbina sebagai peserta Program Magister di bidang Pendidikan Manajemen Keuangan di Universitas Indonesia dan peserta Program Doktor (PhD) di bidang studi Finance di Universitas of Glasgow, selama 3 (tiga) tahun
2. setelah masa tugas belajar berakhir, Ir. Yanti Rumbina akan menjalani masa ikatan dinasnya yaitu bekerja kembali pada fakultasnya di lingkungan Universitas Kristen Indonesia yang lamanya adalah 26 (dua puluh enam) tahun dikurangnya dengan 3 (tiga) tahun 8 (delapan) bulan yaitu 22 (dua puluh dua) tahun 4 (empat) bulan sejak Ir. Yanti Rumbina menyelesaikan studi S-3nya
3. apabila Ir. Yanti Rumbina setelah masa tugas belajar selesai, ternyata kemudian Ir. Yanti Rumbina tidak melaksanakan ikatan dinasnya, maka Ir. Yanti Rumbina harus membayar uang ganti rugi kepada Yayasan UKI sebesar lima kali total biaya tugas belajar yang telah dikeluarkan oleh Yayasan UKI dan atau badan lain yang bekerja sama dengan Yayasan UKI.

Setelah menyelesaikan tugas belajar tersebut pada tahun 2006 Ir.Yanti Rumbina diberi jabatan oleh Yayasan UKI sebagai Manajer Sumber Daya Manusia sebagaimana didasarkan pada Perjanjian Kerja antara Yayasan UKI dan Ir.Yanti Rumbina tanggal 15 November 2016 dan juga Surat Keputusan No: 243/YUKI/A.402/ 10.06 tanggal 3 Oktober 2006.

Berdasarkan Surat Keterangan No. 684/YUKI/A.802/12.2006 yang dikeluarkan oleh Yayasan UKI, Ir.Yanti Rumbina telah menerima penghasilan dari Yayasan UKI sebesar Rp 5.689.262 (lima juta enam ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus enam puluh dua rupiah) per bulan sebagai gaji bulanan, tugas belajar yang diperintahkan kepada Ir.Yanti Rumbina adalah bagian dari proses penempatan tenaga kerja ke dalam dan luar negeri sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 31 dan 33 UU No 13/2003. Berdasarkan Lampiran dan Adendum Perjanjian Ikatan Dinas, terbukti Yayasan UKI memberikan gaji bulanan, membiayai tugas belajar tersebut dan juga memberikan biaya hidup selama di luar negeri terhadap Ir.Yanti Rumbina selama mengikuti tugas belajar tersebut.

Perjanjian Ikatan Dinas sebagaimana yang didalilkan Yayasan UKI dalam gugatannya telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud Pasal 1 ayat 15 UU No 13/2003 yang disebutkan dalam poin 5 diatas sebagai berikut :

- a. hubungan antara pengusaha dengan pekerja, Yayasan UKI adalah sebagai pengusaha dan Ir.Yanti Rumbina adalah sebagai pekerja;
- b. berdasarkan perjanjian kerja, Ir.Yanti Rumbina adalah pegawai tetap sehingga dengan adanya Perjanjian Ikatan Dinas tersebut semakin menguatkan posisi Ir.Yanti Rumbina untuk bekerja pada Yayasan UKI sehabis menyelesaikan tugas belajar;
- c. perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, berdasarkan Lampiran dan Adendum Perjanjian Ikatan Dinas, Ir.Yanti Rumbina mendapat perintah atau berupa tugas belajar dari Yayasan UKI yang merupakan pekerjaan dan juga mendapat gaji bulanan atas dilaksanakannya tugas belajar tersebut oleh Ir.Yanti Rumbina.

Berdasarkan dalil-dalil hukum dan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, maka adalah berdasarkan hukum apabila Majelis Hakim pada Pengadilan Negeri Jakarta Timur yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan dirinya tidak

berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini dan menolak Gugatan Yayasan UKI atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankeljk verklaard*). Pengadilan Negeri Jakarta Timur tidak berwenang Mengadili Perkara *a quo* karena Perkara *a quo* Adalah merupakan Perselisihan Hak yang merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial

Karena perselisihan yang terjadi antara Yayasan UKI dan Ir.Yanti Rumbina yang didalilkan Yayasan UKI dalam poin 5 s/d 8 halaman 3 s/d 4 Gugatannya adalah perselisihan hak maka berdasarkan Pasal 56 UU No. 2/2004 Gugatan Yayasan UKI seharusnya diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan bukan pada Pengadilan Negeri Jakarta Timur. Yurisprudensi Mahkamah Agung No 634 PK/PDT/2007 tanggal 22 Mei 2008 secara tegas menyatakan bahwa: “Pengadilan Negeri tidak berwenang mengadili sengketa perburuhan mengenai pemutusan hubungan kerja karena kewenangan mengadili sengketa perburuhan adalah pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang sekarang diubah menjadi Pengadilan Hubungan Industrial.

Masalah hukum yang terdapat pada uraian di atas, adalah Pengadilan Negeri Jakarta Timur yang seharusnya yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan dirinya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini. Berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan pada karya ilmiah yang berjudul, “Kepastian Hukum terhadap Kewenangan Hakim dalam Perkara Wanprestasi Terkait Perjanjian Dinas antara Dosen dengan Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor : 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Tim.)”

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada pokok perkara Putusan Nomor : 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Timur hubungan hukum yang terjadi antara Yayasan UKI dan Ir.Yanti Rumbina adalah hubungan kerja.

Pasal 1 ayat 15 UU No 13/2003 menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Karena perselisihan yang terjadi antara Yayasan UKI dan Ir.Yanti Rumbina yang didalilkan Yayasan UKI dalam poin 5 s/d 8 halaman 3 s/d 4 Gugatannya adalah perselisihan hak maka berdasarkan Pasal 56 UU No. 2/2004 Gugatan Yayasan UKI seharusnya diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dan bukan pada Pengadilan Negeri Jakarta Timur. Yurisprudensi Mahkamah Agung No 634 PK/PDT/2007 tanggal 22 Mei 2008 secara tegas menyatakan bahwa: “Pengadilan Negeri tidak berwenang mengadili sengketa perburuhan mengenai pemutusan hubungan kerja karena kewenangan mengadili sengketa perburuhan adalah pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang sekarang diubah menjadi Pengadilan Hubungan Industrial.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

- a. Apakah putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Timur telah sesuai dengan ketentuan Hukum di Indonesia?
- b. Bagaimana pengaturan eksepsi terkait hasil putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Timur ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk Menganalisa Apakah hasil Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur Nomor 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Timur telah sesuai dengan ketentuan Hukum di Indonesia.
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaturan eksepsi terkait hasil putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Timur tersebut.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah, untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya serta Perihal Peradilan Negeri Jakarta Timur

dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara Wanprestasi Terkait Perjanjian Dinas Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Dosen.

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 Pengadilan Negeri Jakarta Timur dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara Wanprestasi Terkait Perjanjian Dinas Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Dosen. 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. Kepastian Hukum

Menurut Hans Kelsen untuk selanjutnya akan disebut “Kelsen”, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.⁶

1.4.1.2. Perjanjian

C.J.H. Brunner dan G.T. de Jong, menjelaskan perikatan sebagai hubungan hukum (*rechtsverhouding*) antara dua pihak berdasarkan satu pihak, yakni debitor

⁶ Hans Kelsen, Dalam Buku Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm.158.

(*schuldenaar atau debiteur*), memiliki suatu prestasi yang terletak di bidang kekakayaan (*vermogen*), dan kreditor (*schuldeiser atau crediteur*) memiliki hak untuk menuntut pemenuhan prestasi tersebut.⁷

1.4.1.3. Wanprestasi

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditor dengan debitur.⁸ Wanprestasi atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja. Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.⁹

1.4.1.4. Pemutusan Hubungan kerja

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. Istilah pemberhentian juga mempunyai arti yang sama dengan separation yaitu pemisahan. Pemberhentian juga bisa berarti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Pemberhentian yang dilakukan oleh perusahaan harus berdasarkan dengan Undang – undang No 12 Tahun 1964 KUHP dan seijin P4D atau P4P atau seijin keputusan pengadilan.¹⁰

1.4.2 Kerangka Konseptual

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

⁷ C.J.H. Brunner dan G.T. de Jong, *Verbintenissenrecht Algemeen*, (Deventer: Kluwer, 2001), hlm 8.

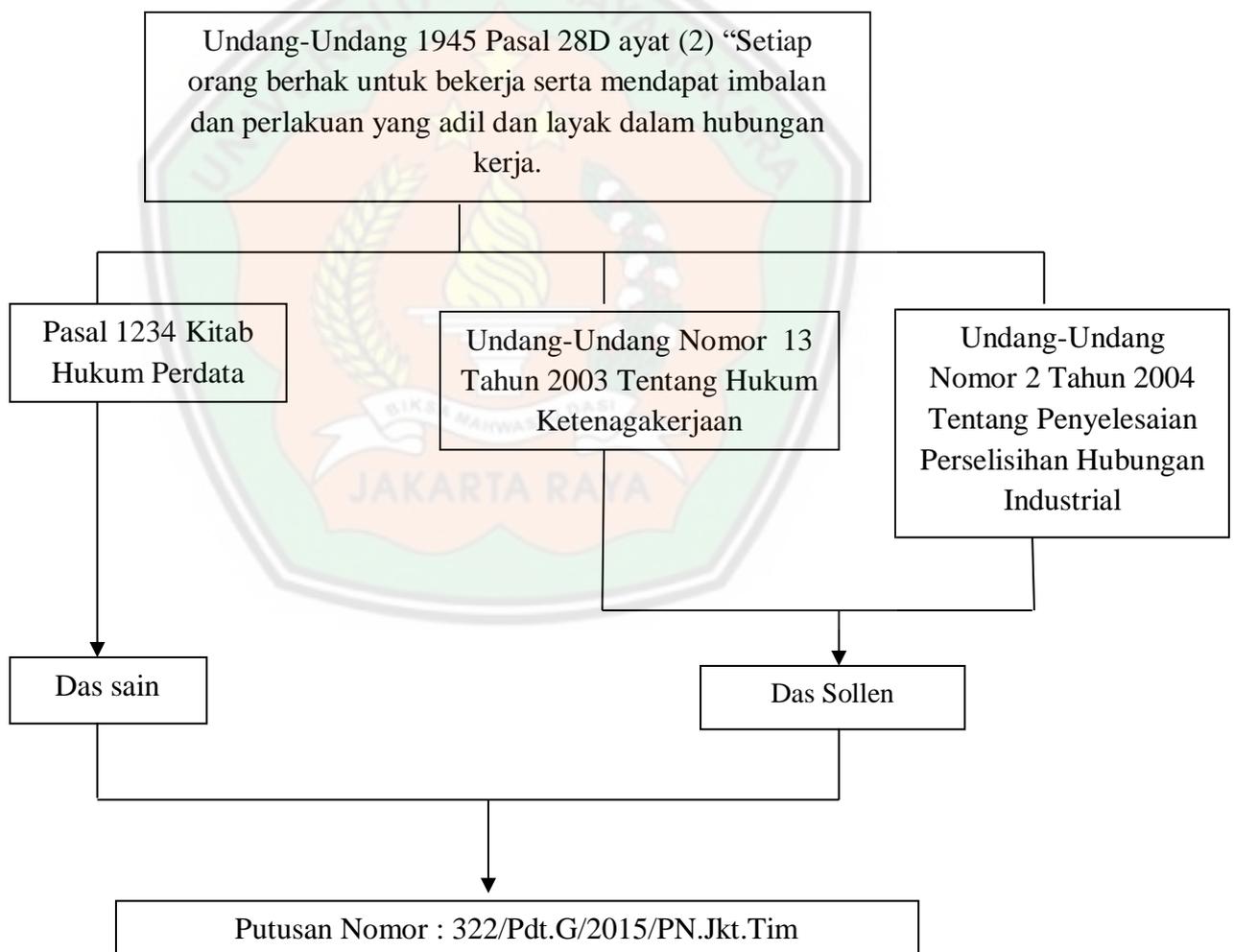
⁸ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta: Intermasa, 2008), hlm.180.

⁹ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: PT. Arga Printing, 2007), hlm. 146

¹⁰ 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.

1. Perjanjian Kerja perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak Kontrak kerja dapat berupa lisan atau tulisan, dan didasari oleh kesepakatan bersama.¹¹
2. Hukum Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
3. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.¹²
4. Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.¹³

1.4.3 Kerangka Pemikiran



¹¹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja edisi revisi ke-2*, (Jakarta: PT. Intermassa, 2005), hlm 12.

¹² F.X Djumiadji, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Pemburuhan Perorangan)*, (Solo: Rhineka Cipta, 1999), hlm 65.

¹³ Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 12

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian hukum dikenal berbagai jenis atau macam dan tipe penelitian. Pembedaan 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

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

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 menyelesaikan kasus hukurn, 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.¹⁶ Dalam peneltian 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.¹⁷

1.5.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam karya tulis ini menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah Studi Pustaka yaitu, suatu pengumpulan data yang

¹⁴ Tim Penyusun dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia , (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), hlm 580-581.50

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

¹⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2013), hlm, 15.

¹⁷Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), hlm, 11.

dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti dan penulis melakukan Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam buku-buku, literatur, perundang-undangan, majalah serta makalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti.¹⁸ Data penelitian hukum adalah data dalam bentuk bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data atau penggalian data kepustakaan.¹⁹

1.5.4. Teknik Analisa Data

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian hukum normatif meliputi berbagai aktivitas intelektual, yakni sebagai berikut:

- a. Memaparkan hukum yang berlaku;
- b. Menginterpretasi hukum yang berlaku;
- c. Menganalisa hukum yang berlaku; dan
- d. Mensistemasi hukum yang berlaku.

Hukum itu merupakan produk manusia atau bangsa sebagai bentuk ungkapan isi hati, pikiran, dan perasaan manusia. Oleh karena itu, memahami ilmu hukum salah satu cara yang paling penting adalah dengan cara melakukan interpretasi atau penafsiran hukum.

Data (bahan-bahan hukum) yang telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan dan ditafsirkan untuk menentukan makna dan kaidah-kaidah hukum tersebut dengan sarana interpretasi (*penafsiran*). Penafsiran tentang sistematis adalah penafsiran terhadap suatu peraturan perundang-undangan yaitu dengan cara mempelajari suatu sistem tertentu yang telah terdapat dalam suatu tata hukum.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan mengenai pokok bab dan sub-subnya secara terstruktur dalam kalimat uraian, untuk memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi, kemudahan menganalisa penulisan

¹⁸Wignjosoebroto, Soetandyo. Hukum Paradigma Metode dan Dinamika Masalahnya, (Jakarta : Ifdhal Kasim et.al., Elsam dan Huma. 2002), hlm. 73

¹⁹Ronny Hanitjo Soemitro, Op. Cit., hlm. 112.

skripsi dan kemudahan dalam memahami pembahasan penulisan skripsi ini, yaitu:

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, Teori Perjanjian, Teori Pemutusan Hubungan Kerja, dan Teori Kepastian Hukum, Teori Wanprestasi

BAB III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian dari penelitian yang akan dibahas, yaitu Kepastian Hukum Dalam Perkara Wanprestasi Terkait Perjanjian Dinas Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Dosen (Studi Kasus Putusan Nomor : 322/Pdt.G/2015/PN.Jkt.Tim.)

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Bab IV ini dibahas perumusan masalah yang penulis ajukan pada Bab 1 yaitu:

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