

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara hukum sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, dalam hal ini telah jelas bahwa segala sesuatu ada hukum yang mengaturnya. Hukum berlaku bagi seluruh rakyat tidak terkecuali bagi seluruh pekerja di Indonesia. Salah satu tujuan dari ditegakkannya hukum tersebut adalah terjaminnya hak asasi manusia.

Negera Indonesia telah mengamanatkan melalui UUD 1945 telah diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.¹

Dari uraian pasal tersebut dapat dikatakan bahwa negara menjamin kepada seluruh warganya lapangan pekerjaan agar semua warga negara diharapkan dapat hidup layak dan sejahtera serta mencapai kesejahteraan sosial di negeri ini. Inilah akibat dari negara hukum, yang menyatakan bahwa negara berwenang untuk campur tangan dalam kegiatan masyarakat dan bebas menjalankan misinya membangun kepentingan umum.

Seperti yang kita ketahui, bekerja sangat penting bagi setiap orang, dan bekerja merupakan sarana untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi dari hubungan kerja mereka.

Hubungan kerja atau hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan adanya perjanjian kerja, Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) adalah “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal. 6.

Dalam sebuah perusahaan, sangat penting adanya kesepakatan kerja bersama antara pekerja dan pengusaha. Kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha adalah kontrak yang menjanjikan bahwa karyawan akan bekerja dengan membayar upah dan bahwa pengusaha akan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Upah ini sangat penting sebagai bentuk pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja itu sendiri.

Hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhan hidup tidak akan berhenti meski seseorang tersebut sudah tidak lagi produktif dalam bekerja. Kebutuhan hidup yang tercukupi adalah suatu bentuk dari kesejahteraan yang diharapkan bagi setiap orang, maka dibutuhkan suatu jaminan.²

Jaminan kesejahteraan adalah hal terpenting bagi setiap orang yang bekerja yang masuk ke dalam bagian hak pekerja. Salah satu bentuknya adalah Dana Pensiun. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Penyelenggaraan program dana pensiun ini dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau dengan menyerahkan kepada lembaga keuangan lain yang menawarkan jasa pengelolaan program pensiun, misalnya bank umum atau perusahaan asuransi jiwa.³

Hak-hak dari berbagai jenis pekerja ini terjadi secara bersamaan ketika pekerja tersebut terikat oleh majikan untuk melakukan pekerjaan itu. Misalnya, hak atas upah. Hak pekerja ini hanya ada ketika seseorang menjadi pekerja. Hak ini hanya tersedia untuk pekerja. Jika dia bukan lagi pekerja, hak-hak yang dulu ada padanya otomatis akan hilang.

Bagi pekerja atau buruh, pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena itu, istilah pemutusan hubungan kerja dapat menjadi malapetaka bagi setiap pekerja karena pekerja atau keluarganya terancam keberadaannya dan merasakan derita akibat pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta bahwa mencari pekerjaan tidak semudah kedengarannya. Persaingan ketat, tenaga kerja terus bertambah, dan dunia bisnis terus

² Harrahmawati Fitria, "Pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Bumiputera Cabang Padang", (Skripsi Sarjana Universitas Andalas, 2011), hal. 3.

³ Sunaryo, *Hukum Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 12.

berubah, sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.⁴

Pemutusan hubungan kerja adalah dimulainya seorang Pekerja/Buruh dari berakhirnya masa kerja atau berakhirnya produktifitas untuk mengumpulkan dana yang dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari dirinya dan keluarganya. Jika setiap orang berhak untuk bekerja, maka orang tersebut harus memiliki hak untuk tetap bekerja setelah mulai bekerja. Dengan kata lain, hubungan kerja Anda tidak berakhir sehari setelah Anda mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak boleh ada PHK Pekerja/Buruh. Namun, pada kenyataannya, PHK terbukti tidak dapat dicegah sepenuhnya.

Masalah PHK selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁵

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang.⁶ Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja atau buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu majikan selalu menggangap pekerja atau buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.⁷

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja pasti akan berakhir cepat atau lambat. Hubungan kerja dapat diakhiri atas inisiatif pengusaha, tetapi juga dapat diakhiri atas permintaan pekerja itu sendiri.

Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun

⁴ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 86.

⁵ Ahmad Zaini, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa UIN Banten*, Tahun 2019, hal. 3.

⁶ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, vol. 2, No. 1, Tahun 2013, hal. 3.

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 3.

utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Adakalanya pekerja atau bumn dapat menerima pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, namun tidak setuju terhadap kompensasi yang ditawarkan atau bisa juga terhadap keduanya.⁸

Tidak jarang ditemukan banyak pekerja setelah diberhentikan, pihak pengusaha tidak membayar atau membatasi hak pekerja sehubungan dengan peraturan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan. Oleh karena itu, PHK harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang melindungi hak-hak pekerja.

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, maka diperlukan kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, sekaligus memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak-hak pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon bagi karyawan yang diberhentikan.⁹

Perlindungan tersebut dimaksudkan agar tindakan PHK yang dimaksud jika sudah tidak dapat dihindarkan, memiliki legitimitas yang kuat dapat diterima oleh pihak-pihak, baik menyangkut alasan PHK itu sendiri maupun akibat hukum yang ditimbulkannya. Perlu diketahui bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja selalu memiliki konsekuensi atau akibat hukum, baik terhadap pekerja atau buruh maupun pengusaha.¹⁰

Di dalam hukum Islam sendiri, PHK dan pemberian uang pesangon atau kompensasi diatur secara ideal antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban keduanya berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan.¹¹

⁸ Nilawati, "Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", (Skripsi Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017), hal. 17.

⁹ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, (Jakarta: Visimedia, 2010), hal. 2.

¹⁰ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang: Visimedia, 2010), hal. 71.

¹¹ Isti Wahyuningsih, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)", (Skripsi Sarjana Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018), hal. 19.

Dalam Islam, hubungan kerja antara majikan dan buruh termasuk dalam kontrak ijaraah. Ijaraah merupakan akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan penggantian tertentu.¹²

Keberadaan upah sebagai bentuk perlindungan hak pekerja juga dapat diketahui dengan memperhatikan hadis berikut:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ
مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna. (Q.S. Al-Isra' [17] : 70).

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa kita harus mengikuti sesuai aturan agar tidak adanya terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak orang lain dan tidak menimbulkan kezaliman terhadap orang lain atas perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan.

Salah satu contoh kasus yaitu antara Para Pekerja yang bekerja di PT Freeport Indonesia (PTFI). Adapun kronologinya ialah sebagai berikut: terbitnya PP No. 1 Tahun 2017 tentang Perubahan Keempat atas PP No. 23 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara, isinya memaksa PTFI untuk melakukan divestasi saham hingga 51% dan mentaati ketentuan lainnya menyebabkan PTFI tidak dapat melakukan eksport konsentrat tembaga. Sebagai langkah efisiensi akan hal tersebut, PTFI mengeluarkan *Interoffice Memorandum* tentang langkah-langkah pengurangan biaya secepatnya dengan menerapkan perubahan-perubahan rencana operasi yang berdampak kepada pengurangan pekerja.

Dalam *Interoffice Memorandum* tanggal 26 Februari 2017, PTFI mengadakan program furlough untuk memastikan bahwa PTFI dapat bertahan layak secara keuangan. Salah satu dari upaya efisiensi tersebut adalah mengadakan program bagi pekerja untuk menjalani cuti ke tempat asal (*Point of Leave*) disertai dengan pembebasan dari kewajiban bekerja.

¹² Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hal. 228.

Upaya-upaya efisiensi itu pun terus berlanjut sampai PTFI telah membentuk struktur organisasi yang baru sampai PTFI memutuskan untuk melakukan PHK terhadap pekerja yang berstatus dibebaskan dari kewajiban bekerja termasuk Para Tergugat yang dimana pembayaran atas uang pesangon akan dibayarkan sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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 uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” serta akan dipotong dan diperhitungkan dengan dana pensiun yang iurannya dibayarkan penuh oleh pihak Penggugat.

Berdasarkan dengan latar belakang yang penulis sampaikan diatas maka penulis tertarik dengan pembahasan pengaturan mengenai dana pensiun dalam hubungan kerja. Penulis juga ingin mengkaji tentang pertimbangan Hakim terkait dana pensiun yang dijadikan pengurang dalam hak pekerja tersebut. Penulis juga ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana perspektif Islam terkait hak dan kewajiban yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membuat sebuah tulisan skripsi yang berjudul, **“DANA PENSIUN SEBAGAI PENGURANG HAK PEKERJA AKIBAT DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1407 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yang akan dikaji dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaturan mengenai dana pensiun dalam hubungan kerja?
2. Bagaimanakah pertimbangan Hakim mengenai dana pensiun sebagai pengurang Hak Pekerja akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1407 K/Pdt.Sus-PHI/2020)?
3. Bagaimanakah pandangan Islam tentang dana pensiun sebagai pengurang Hak Pekerja akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui secara pasti pengaturan mengenai dana pensiun dalam hubungan kerja menurut tatanan hukum di Indonesia.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pertimbangan Hakim mengenai dana pensiun sebagai pengurang atas Hak Pekerja akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Freeport Indonesia menurut tatanan hukum di Indonesia.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pandangan Islam terkait dengan dana pensiun sebagai pengurang Hak Pekerja akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja

2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan akan memberikan manfaat dari penelitian tersebut, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademisi pada khususnya dan bagi kalangan masyarakat pada umumnya yang membutuhkan informasi mengenai pengaturan mengenai dana pensiun dalam hubungan kerja yang dijadikan pengurang atas atas Hak Pekerja akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Freeport Indonesia menurut tatanan hukum di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penulisan ini dapat memberikan masukan bagi Pemerintah di Indonesia khususnya untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi setiap warga negara Indonesia, serta untuk mendapatkan gambaran tentang pemenuhan pesangon apa saja yang berhak di dapatkan oleh Pekerja/Buruh sesuai ketentuan yang berlaku menurut Hukum Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang akan diteliti dan merupakan abstraksi dan gejala tersebut. Untuk itu penulis menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman operasional dalam pengumpulan, pengolahan, analisis, dan konstruksi data. Kerangka konseptual yang akan penulis bahas selanjutnya terdiri dari :

1. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³
2. **Perusahaan** adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.¹⁴
3. **Perselisihan hubungan industrial** adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁵
4. **Pemutusan hubungan kerja** didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.¹⁶
5. **Dana Pensiun** adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun.¹⁷
6. **Dana Pensiun Pemberi Kerja** adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan

¹³ Indonesia (a), *Undang-Undang tentang Hukum Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 3.

¹⁴ Christine S.T Kansil, *Pemerintahan Daerah di Indonesia Hukum Administrasi Daerah*, (Jakarta: Sinar Grafia, 2001), hal. 2.

¹⁵ Indonesia (a), *loc.cit.*, Pasal 1 angka 22.

¹⁶ Mawey Z. Alfa, dkk, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", *Jurnal EMBA*, vol. 4, No. 1, Tahun 2016, hal. 263.

¹⁷ Indonesia (b), *Undang-Undang tentang Dana Pensiun*, UU Nomor 11 Tahun 1992, Pasal 1 angka 1.

Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja.¹⁸

7. **Uang Pesangon** adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.¹⁹
8. **Upah** adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁰

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan seorang peneliti untuk mencapai suatu tujuan, cara tertentu digunakan setelah peneliti memperhitungkan kelayakkannya ditinjau dari tujuan situasi penelitian. Untuk mencapai apa yang diharapkan dengan tepat dan terarah dalam penelitian, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Kegiatan penelitian ini merupakan penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²¹

Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan menelaah kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dijadikan topik pembahasan dalam sebuah penulisan.²² Pendekatan kasus dalam sebuah penelitian Normatif digunakan untuk

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 2.

¹⁹ Jurnal.id, “Cara Menghitung Uang Pesangon Sesuai Peraturan Pemerintah”, <https://www.jurnal.id/id/blog/uang-pesangon-sesuai-peraturan/> , diakses pada tanggal 11 Agustus 2021, pukul 13.24 WIB.

²⁰ Indonesia (b), *loc.cit.*, Pasal 1 angka 30.

²¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014), hal. 52.

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana , 2005), hal. 134.

mempelajari penerapan norma-norma hukum yang berlaku dalam sebuah Hukum Positif yang dilakukan dalam praktik atau putusan Pengadilan.

Pendekatan peraturan/Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.²³

2. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan berupa buku-buku dan segala peraturan terkait atau dokumentasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari:
 - 1) Putusan Kasasi Nomor 1407 K/Pdt.Sus-PHI/2020;
 - 2) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jap;
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 - 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
 - 7) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 - 8) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
 - 9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - 10) Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja;

²³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 93.

- 11) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun;
- 12) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/PJOK.05/2017 tentang Iuran, Manfaat Pensiun, dan Manfaat Lain Yang Diselenggarakan Oleh Dana Pensiun.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti diantaranya buku, artikel, laporan-laporan penelitian, jurnal-jurnal, skripsi, tesis, maupun disertasi, dan dokumen yang berasal dari internet.
- c. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.²⁴ Bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia dan Kamus Hukum.

3. Pengumpulan Data

Data yang akan diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.

4. Penyajian dan Analisis Data

Analisa data yang akan digunakan adalah kualitatif, data yang terkumpul kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk kalimat teks untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini (deskriptif).

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulisan ini akan dibagi menjadi beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub-bab. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“DANA PENSIUN SEBAGAI PENGURANG HAK PEKERJA AKIBAT**

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 93.

DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1407 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”

Sesuai dengan peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI maka penulis akan membagi menjadi 5 (lima) bab.²⁵ Adapun 5 (lima) bab tersebut dibagi sebagai berikut :

1. BAB I

Merupakan pendahuluan yang didalamnya memuat beberapa sub-bab antara lain: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II

Merupakan Tinjauan Pustaka yang memuat landasan-landasan doktrinal yang relevan dengan topik pembahasan yang akan penulis kaji. Landasan-landasan doktrinal atau teoritis tersebut dapat diambil dari pandangan-pandangan para sarjana yang nantinya akan digunakan sebagai pisau analisis pada bab pembahasan.

3. BAB III

Pembahasan ilmu, pada bab ini merupakan pemecahan dari masalah yang penulis sampaikan di awal dengan memberikan analisa-analisa sesuai dengan teori-teori yang akan penulis sampaikan pada bab sebelumnya.

4. BAB IV

Dalam bab ini dilakukan Pembahasan Agama, yang mana akan dijabarkan analisis tentang pemecahan masalah melalui sudut pandang Islam yang tentunya masih memiliki keterikatan dengan topik pembahasan yang akan penulis sampaikan.

5. BAB V

Pada bab ini tertuang 2 (dua) sub-bab, yaitu sub-bab tentang kesimpulan dan sub-bab tentang saran. Kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah yang disajikan pada bab pendahuluan. Kesimpulan secara redaksional, berasal dari kajian penulis sebagaimana yang tertuang pada bab pembahasan ilmu dan pembahasan dan pembahasan agama. Sedangkan saran adalah rekomendasi yang akan penulis berikan untuk perbaikan sistem hukum terkait kedepannya

²⁵ Fakultas Hukum Universitas YARSI (a), *Peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI tentang Penyusunan Skripsi*, Peraturan Dekan Nomor 1 Tahun 2016, Pasal 23.