

LAMPIRAN

Yeni Amalia : ANALISIS YURIDIS
TERHADAP PENYELESAIAN
SENGKETA PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU
BERDASARKAN UU NO 2
TAHUN 2004 BESERTA
PERATURAN PELAKSANA
(STUDI KASUS DI DINAS

Submission date: 28-Nov-2018 03:33PM (UTC+0800)

Submission ID: 11627235

File name: Skripsi_Yeni_Amalia.docx (268.99K)

Word count: 21825

by Yeni Amalia

Character count: 158764

TENAGA KERJA KOTA SEMAR

Yeni Amalia : ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENYELESAIAN
SENGKETA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
BERDASARKAN UU NO 2 TAHUN 2004 BESERTA
PERATURAN PELAKSANA (STUDI KASUS DI DINAS TENAGA
KERJA KOTA SEMAR

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.peraturanpajak.com Internet Source	2%
2	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
3	www.hitarusaiko.net Internet Source	1%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
5	apindo.or.id Internet Source	<1%
6	antosantawi.blogspot.com Internet Source	<1%
7	www.solidaritasburuh.org Internet Source	<1%



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA
Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Telp. 024-8440335, 8440339
SEMARANG 50136

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 4891 / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs.IWAN BUDISETIAWAN
NIP. : 19590902 198802 1 003
Pangkat / Gol : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang
Alamat : Jl.Kimangunsarkoro No.21 Semarang.

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa sebagaimana tersebut dibawah ini :

Nama : YENI AMALIA
NIM : 30301509340
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Fakultas Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISULLA)
Semarang

Benar-benar telah mengadakan penelitian / riset / survey di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, sejak tanggal 17 Oktober 2018 sampai dengan 22 Oktober 2018 dengan Judul penelitian : Analisis Yuridis terhadap Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Beserta Peraturan Pelaksana (Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Oktober 2018

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA SEMARANG**


Drs. IWAN BUDISETIAWAN
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19590902 198802 1 003



**YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 sal) Fax (024) 6582455
email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS HUKUM

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : /B.1/SA-H/X/2018
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan Ijin Penelitian/ Riset*

Kepada : **Yth. KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG**

di-
SEMARANG

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang,
dengan ini memohonkan ijin riset kepada :

Nama : **YENI AMALIA**
Nim : 30301509340
Semester : VII
Alamat : Kebonbatur RT.01/03 Mranggen Demak
Keperluan : Mengadakan Penelitian dan Riset guna penyusunan
Skripsi Sarjana (S.1) Ilmu Hukum
Lokasi : SEMARANG
Pembimbing : **H. Winanto, S.H., M.H**
Judul : *Analisis Yuridis terhadap Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Beserta Peraturan Pelaksana (Studi
Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)*

Demikian atas bantuan serta perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

H. Winanto, S.H., M.H
NIDN : 06-1805-6502

Semarang, 02 Oktober 2018

Ka. Prodi Fakultas Hukum

Kami Hartono, S.H., M.H
NIDN : 00-08106001

Tanda Tangan
Yang Bersangkutan

Pertanyaan dan Hasil Wawancara

- **Pertanyaan** : Menurut ibu, apakah penyelesaian sengketa PKWT masih cocok menggunakan perundingan bipartit? Mengingat bipartit adalah upaya penyelesaian dari kedua belah pihak yang sedang berselisih apakah efektif?
- **Jawaban** : Jadi begini, memang seharusnya dalam menyelesaikan perselisihan perjanjian kerja waktu tertentu yang syarat-syaratnya untuk masuk di tempat kami (bagian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang) manakala akan dictatatkan itu harus dirundingkan secara internal mereka dulu dalam hal ini adalah berhubungan dengan perundingan bipartit. Jadi harapan kami, manakala ada karyawan dengan manajemen atau perusahaan itu berselisih diharapkan bisa ada pembicaraan internal antara mereka sendiri dan kemudian juga harapan kami juga bisa selesai di internal mereka sendiri. Dengan maksud mungkin akan lebih baik untuk kedua belah pihak, baik itu dari manajemen atau perusahaan dan pekerja, karena nantinya mereka sendiri yang tahu persis permasalahannya seperti apa. Kemudian juga pendekatannya lebih persuasif dengan manajemen seperti apa karena mereka setiap hari bersama, yang tiap

hari menjadi tahu kekurangan dan kelebihan masing-masing. Dan otomatis harapan dari perusahaan juga bisa bekerja dengan maksimal kemudian juga diberlakukan dengan aturan main yang ada disana (perusahaannya). Tapi disisi lain yang namanya manusia mungkin bisa melakukan kekeliruan sehingga mungkin pekerja meminta hak-haknya yang sesuai namun kembali lagi sesuai dengan aturan main yang berlaku (undang-undang). Jadi paling efektif dan paling terbaik, upaya penyelesaian harus dilakukan secara bipartit terlebih dahulu. Karena merupakan media yang luar biasa, yang kedua belah pihak bisa saling menyalurkan pendapat mereka masing-masing sesuai dengan realita yang ada, dalam tanda kutip permasalahan yang tahu adalah mereka. Dan itu diharap bisa membantu baik bagi manajemen ataupun pekerja. Jadi bisa dikatakan bahwa perundingan bipartit merupakan syarat mutlak didalam penyelesaian lain apabila bipartit tidak selesai yang harus dilakukan prsyaratnya dua kali pertemuan untuk berunding.

- **Pertanyaan** : Menurut pandangan ibu, dalam penyelesaian sengketa PKWT melalui yang gagal melalui bipartit apakah ada unsur kesewenang-wenangan salah satu pihak sehingga perundingan bipartit gagal?
- **Jawaban** : Kalau itu ada beberapa faktor, itu bukan karena kesewenang-wenangan dari salah satu pihak atau perusahaan ya. Dari kacamata saya biasanya dianggap dari para pengusaha utamanya, karena mereka dianggap yang memberi pekerjaan dan sebagainya. Tapi saya pikir, ya memang karena belum ada titik temu saja. Jadi kalau dibilang kesewenang-wenangan tidak, tapi belum ada titik temu, belum bisa menyamakan persepsi, menyamakan pendapat, menyamakan hal yang nantinya bisa dicatat untuk dimufakatkan. Kalau sewenang-wenangan saya pikir tidak toh mereka bekerja disana sudah cukup lama kadang juga berhadapan dengan ownernya langsung apalagi dengan HRD. Biasanya dengan HRD dulu atau mungkin orang yang dipercayakan oleh manajemen untuk bisa mewakili dari manajemen didalam penyampaian masalah tersebut. Jadi mereka masih memiliki hubungan emosional yang cukup baik antara pekerja dengan para manajemennya. Selama dibagian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja belum mendengar adanya

hal tersebut. Jadi karena tidak ada kesamaan pendapat, adanya sedikit perbedaan yang dianggap oleh para pekerja apabila perundingan tidak selesai ya sudah meneruskan mendaftarkannya saja.

- **Pertanyaan** : Bagaimana implikasi hukum/akibat hukum bagi para pihak apabila perundingan bipartit gagal?
- **Jawaban** : Jadi begini, sebelum dikaitkan dengan implikasi hukum. Perlu diketahui bahwa para pekerja yang ke dinas tenaga kerja untuk mendaftarkan permasalahan sudah melakukan upaya bipartit terlebih dahulu dengan perusahaannya. Hanya mungkin yang memiliki lawyer karena lawyer sudah paham sudah melakukan bipartit dahulu. Jadi perlu digaris bawahi bahwa tidak semua pekerja yang ke dinas tenaga kerja sudah melakukan bipartit terlebih dahulu. Jadi seorang pekerja yang hendak mendaftarkan kita lakukan konsul dulu, kita terima konsulnya. Perselisihan ini bisa dicatatkan dari kedua belah pihak, dari pekerja atau perusahaannya. Manakala mereka semuanya telah upaya bipartit dilalui dan tidak membuahkan hasil mereka bisa mencatatkan di dinas tenaga kerja kemudian dari sini akan di klarifikasi terlebih dahulu terkait dengan kebenaran yang disampaikan dan dicatatkan. Diharapkan dalam tahap klarifikasi permasalahan sudah selesai.

Namun apabila klarifikasi tidak membuahkan hasil. Maka bisa dicatatkan kembali dan dapat diberikan pilihan untuk di mediasi. Harapannya bisa selesai dalam tahap mediasi. Biasanya banyak yang selesai dengan menghasilkan Perjanjian Bersama. Dinas tenaga kerja hanya membatasi sampai tiga kali perundingan dan setelah itu dibuatkan anjuran dulu. Tetapi manakala kedua belah pihak bisa menerima apa yang kita sampaikan, bisa memahami, bisa mengerti dan selesai di dinas tenaga kerja dan dibuatkan perjanjian yang disepakati kedua belah pihak. Kemudian bisa dilaksanakan sesuai dengan isi dari perjanjian tadi. Namun manakala tidak selesai di dinas tenaga kerja, mau tidak mau mereka bisa mencatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi hal itu sangat jarang. Karena dari yang kami dengar manakala dicatatkan di pengadilan membutuhkan waktu yang sangat panjang. Sehingga mediator di Dinas tenaga kerja berupaya untuk menyamakan visi kedua belah pihak dan dibuatkan perjanjian bersama. Namun hal itu juga harus ditindak lanjuti dengan dilaksanakan dari isi perjanjian itu apa dan dilaksanakan untuk perusahaan. Sehingga tidak ada lagi gugatan bagi kedua belah pihak. Banyak perselisihan disini yang menghasilkan perjanjian bersama, tapi juga

ada yang tidak bisa karena faktor emosional sehingga gagal dan harus mencatatkan lagi ke pengadilan hubungan industrial. Tapi kami menjelaskan bahwa penyelesaian di PHI membutuhkan 1. Waktu yang tidak sedikit, artinya cukup lama 2. Butuh pikiran lagi dan biaya

- **Pertanyaan** : Bagaimana kekuatan perjanjian bersama jika tidak didaftarkan?
- **Jawaban** : Harapan kami didaftarkan. Biasanya lebih banyak dipekerjanya sehingga kami mengusahakan dan mewanti-wanti pekerjaanya secepatnya setelah selesai perundingan ini supaya cepat didaftarkan supaya memiliki kekuatan hukum yang tetap jadi manakala suatu saat ada hal-hal legalitas formalnya tidak perlu dipertanyakan lagi yang bisa membantu dibanding perjanjian bersama yang tidak dicatatkan. Perjanjian bersama yang tidak dicatatkan bukan berarti tidak memiliki kekuatan hukum, masih tetap memiliki. Namun setidaknya setelah dicatatkan, untuk para pihak yang dirugikan lebih bisa terjaga.
- **Pertanyaan** : Menurut pandangan ibu, dari berbagai macam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, manakah yang paling cocok digunakan untuk menyelesaikan perselisihan sengketa PKWT?
- **Jawaban** : Jadi yang paling tepat itu menggunakan bipartit. Mungkin

bagi perusahaan agar masalah itu tidak tersebar kemana-mana, eksistensi perusahaan tersebut bisa tetap terjaga dengan baik. Nama perusahaan juga tidak tercemar. Banyak upaya perselisihan yang selesai di perusahaan dan dicatatkan di perusahaan (tidak sampai keluar). Juga banyak terjadi sudah melalui mediasi di dinas tenaga kerja tetapi tidak berhasil justru kembali lagi ke upaya bipartit dengan perusahaannya sendiri dan berhasil. Jadi saya katakan tidak semuanya perselisihan yang ada dilakukan di dinas tenaga kerja. Malah lebih baik apabila selesai dilingkup internal mereka sendiri dalam hal ini bipartit.

- **Pertanyaan** : Setujukah ibu jika perundingan bipartit adalah upaya penyelesaian yang paling menguntungkan bagi buruh?
- **Jawaban** : Jadi perlu digaris bawahi bahwa bipartit adalah suatu upaya yang penting, yang sangat membantu kedua belah pihak didalam internal mereka sendiri. Merupakan upaya yang paling baik dan menguntungkan pekerja pastinya
- **Pertanyaan** : Apakah perundingan bipartit pada prakteknya sudah sesuai dengan tujuan dari dibentuknya Undang-Undang PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah seperti bunyi penjelasan Undang-Undang No.2 Tahun 2005 tentang tentang penetapan pemerintah pengganti undang-undang nomor 1 tahun 2005 tentang penagguhan mulai berlakunya

undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial menjadi undang-undang ?

- Jawaban : Saya pikir amat sangat, bukan karena saya orang disnaker jadi saya bilang begini. Tapi memang karena efektif kok, dan memenuhi tepat sasaran. Jadi sudah tercapai, dan sebagai lembaga kita sudah melakukan hal yang terbaik agar tidak membutuhkan waktu yang cukup lama. Dibandingkan dengan mencatatkan permasalahan di Pengadilan Hubungan Industrial membutuhkan waktu yang lama.