

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Penegakan hukum yang adil merupakan salah satu cita-cita dan tujuan diciptakannya suatu peraturan hukum. Keadilan yang di cita-citakan mencakup di segala bidang termasuk dalam bidang hubungan industrial. Kualitas hubungan industrial yang baik dapat dijadikan sebagai implementasi dari pembangunan nasional yang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur perkembangan ekonomi dalam suatu negara. Tetapi tidak dapat dipungkiri dalam rangka untuk mencapai pembangunan kualitas hubungan industrial yang baik pasti ada kendala yang dihadapi seperti sengketa perselisihan.

Berdasarkan dalam Pasal 1 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan penjelasan mengenai pengertian Hubungan Industrial, Hubungan Industrial adalah suatu sistem atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, unsur Karyawan dan Pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan Penyelesaian Permasalahan Hubungan industrial secara khusus telah diatur di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai ketentuan normatif.

Ketentuan Normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya Hubungan Industrial yang telah

disepakati oleh tenaga kerja dan pengusaha. Ketentuan Normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku seperti ketentuan perihal Upah Minimum Propinsi (UMP), tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan lain-lain.<sup>1</sup> Adanya perbedaan pendapat pada hal-hal tersebut dapat menimbulkan sengketa Perselisihan Hubungan Industrial.

Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial sudah pasti menjadi penghalang bagi terwujudnya tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Perselisihan Hubungan Industrial adalah kondisi dimana terdapat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha atau perusahaan dengan tenaga kerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak, Kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau perjanjian kerja bersama dan perselisihan antar serikat pekerja.<sup>2</sup>

Permasalahan Hubungan Industrial tersebut mengakibatkan adanya hubungan yang tidak baik antara tenaga kerja/buruh, pengusaha, perusahaan yang pada awalnya sudah saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian bersama atau perjanjian kerja. Jika sudah terjadi suatu permasalahan maka dibutuhkan suatu penyelesaian yang dapat memberikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat permasalahan. Kurangnya komunikasi serta minimnya wadah untuk menampung aspirasi dan kurangnya pemahaman aspirasi serta

---

<sup>1</sup> <https://legalbanking.wordpress.com/materi-hukum/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/> . Diakses pada tanggal 31 Agustus 2018 Pukul 09.28 WIB.

<sup>2</sup> Bahan Kuliah Kemahiran Non Litigasi, Winanto, 2017

kurang didengarnya keluhan tenaga kerja/buruh merupakan salah satu sebab terjadinya ketidakcocokan antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh.

Terjadinya perbedaan pendapat yang diakibatkan dari pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh, karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Pada kenyataannya banyak terjadi perselisihan didalam suatu perusahaan yang timbul akibat dari perbedaan pendapat.

Seperti halnya perselisihan hak pada perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan bagi tenaga kerja/buruh yang akan bekerja dengan diberikan jangka waktu. Perjanjian tersebut lebih dikenal dalam oleh masyarakat dengan sistem kerja kontrak. Sedangkan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.<sup>3</sup>

Salah satu dari perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan mengenai hak. Perselisihan hak dapat timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama. Contohnya

---

<sup>3</sup> Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menjelaskan pengertian kerja waktu tertentu termasuk dalam jenis pekerjaan yang bersifat sementara

adalah perselisihan sengketa mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Namun dalam pelaksanaannya peraturan tersebut tidak bisa sama dengan bunyi peraturannya. Seringkali tenaga kerja/buruh menjadi pihak yang tidak diuntungkan.

Di era ini, banyak perusahaan yang menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi tenaga kerja/buruh. Ada berbagai macam alasan mengapa sistem perjanjian kerja tersebut dilakukan Dengan perjanjian kerja waktu tersebut tentu tidak begitu menguntungkan bagi tenaga kerja/buruh.<sup>4</sup> Didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan untuk pekerjaan tertentu dengan jangka waktu yang sementara.

Namun pada prakteknya banyak perusahaan yang menggunakan jenis perjanjian kerja waktu tertentu padahal jenis pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang bukan musiman. Padahal sudah jelas dalam PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (2) dan (3) yakni : pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

---

<sup>4</sup> Hasil pengamatan awal penulis di Perusahaan-perusahaan Daerah Penggaron Kota Semarang dimana banyak pekerja yang bekerja dengan terus menerus memperbaharui kontrak kerja dan keluhan-keluhan buruh di forum online

Permasalahannya dalam pelaksanaan PKWT ditemukan bahwa terdapat tenaga kerja atau karyawan dalam satu perusahaan bekerja dalam posisi pekerjaannya dilakukan secara terus menerus atau tetap akan tetapi pihak perusahaan menggunakan jenis perjanjian PKWT dengan karyawan tersebut. Namun dalam peraturan hanya pekerjaan tertentu yang dapat menggunakan jenis Perjanjian PKWT<sup>5</sup>. Sehingga membuat tenaga kerja harus selalu memperbaharui masa kontraknya. Sudah menjadi pengetahuan umum di kalangan buruh, bahwa pekerjaan produksi utama kini sudah dikerjakan oleh buruh kontrak. Bahkan di banyak pabrik mayoritas buruhnya adalah buruh kontrak. Artinya, buruh kontrak telah menjadi fenomena massal yang mengerjakan bagian-bagian produksi utama yang semestinya dikerjakan oleh buruh tetap.<sup>6</sup>

Permasalahan kedua adalah tidak terpenuhinya hak tenaga kerja mengenai upah yang tidak sesuai. Ada beberapa kasus bahwa pemberian upah oleh pengusaha tidak sesuai dengan peraturan dan terlalu kecil atau dibawah Upah Minimum yang sudah ditetapkan jumlahnya. Serta pemberhentian kerja tanpa uang jasa atau pesangon untuk tenaga kerja/buruh/karyawan PKWT. Dari situ lah muncul berbagai perselisihan dan menjadi sengketa mengenai perjanjian kerja.

Namun ada juga permasalahan lainnya yaitu terkadang ada juga tenaga kerja/buruh yang tidak mengikatkan diri lagi dengan perjanjian sebelum

---

<sup>5</sup> <http://buruhindo.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html>. Di akses pada tanggal 1 September 2018 pukul 08.40 WIB

<sup>6</sup> <https://www.turc.or.id/kasus-perjuangan-buruh-kontrak-kasus-pekerja-kontrak-di-pt-framas-indonesia/>. Di akses pada tanggal 1 September 2018 pukul 09.00 WIB

perjanjian tersebut selesai. Jadi buruh tenaga kerja/buruh tersebut berhenti bekerja belum sesuai dengan batas waktu yang sudah diperjanjikan. Hal tersebut juga dapat merugikan pengusaha sehingga memicu timbulnya sengketa.

Semua perselisihan dalam Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit terlebih dahulu. Tidak terkecuali pada permasalahan penyelesaian sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau perjanjian kerja kontrak. Namun apabila upaya bipartit gagal dapat melakukan upaya tripartit dengan menyewa mediator atau konsiliator. Sangat jarang ditemui upaya penyelesaian sengketa PKWT sampai di ranah litigasi.<sup>7</sup>

Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini masuk pada kategori perselisihan hak dimana biasanya permasalahan muncul akibat upah. Dalam hal ini kebanyakan perusahaan membuat perjanjian bersama yang terkadang isi dari perjanjian tersebut merugikan buruh dan mendaftarkan perjanjian tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibuatkan akta yang isi dari perjanjiannya tidak ada pihak yang boleh menggugat. Karena kurangnya pemahaman tenaga kerja/buruh mengenai sistem hukum, tenaga kerja/buruh tersebut pun dengan terpaksa rela menerima perjanjian tersebut dengan dalih daripada tidak mendapatkan haknya meskipun sebenarnya haknya telah dikurangi.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Survei awal penulis pada saat melakukan pengamatan pada SIPP Pengadilan Negeri Semarang hanya menemukan satu kasus yang pokok perkaranya perselisihan hak mengenai PKWT

<sup>8</sup> *Ibid*

Namun ada juga upaya penyelesaian sengketa bipartit tidak menemukan hasil. Jika upaya penyelesaian sengketa bipartit tidak menemukan penyelesaian, masih ada alternatif penyelesaian sengketa lain yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang adil bagi semua pihak.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 apabila penyelesaian secara bipartit gagal dilakukan, para pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang Ketenagakerjaan setempat dan melanjutkan penyelesaian ke tahap setelah bipartit. Namun, gagalnya perundingan bipartit karena salah satu pihak menolak berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.31/MEN/XI/2008 “Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan”.

Dalam penegakkan hukum yang adil didalam Hubungan Industrial diperlukan adanya suatu undang-undang yang mengatur apabila terjadi permasalahan atau perselisihan dalam Hubungan Industrial. Oleh karena itu didalam mencapai tujuannya dibuatlah peraturan yang dapat melindungi hak-hak dan kepentingan bagi semua subyek dalam hubungan industrial. Karenanya Undang-undang yang merupakan salah satu sumber peraturan

hukum diharapkan mampu untuk mewujudkan tujuan hukum yaitu untuk keadilan, kepastian hukum serta kemanfaatan.

Abdulkadir Muhammad dalam bukunya menerangkan bahwa maksud dan tujuan diadakan Undang-undang adalah untuk menjamin kepastian hukum, hak, dan kewajiban asasi warga negara, landasan moral dan ideologis, asas keadilan, kebenaran, keteraturan, manfaat, kepentingan umum (bangsa dan negara), hukum yang memiliki kekuatan mengikat dan prediksi untuk masa jauh ke depan. Maka dari itu peran undang-undang adalah pelindung kehidupan.<sup>9</sup> Dalam kaitannya dengan pelindung dalam permasalahan hubungan industrial dibuatlah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diharapkan dapat menjadi sumber hukum dan landasan bagi tenaga kerja/buruh maupun perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan industrial. Sebagai maksud untuk menyelesaikan maksud tersebut pada tanggal 14 Januari 2004 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>10</sup>

Selain Undang-undang perlu juga dibuat lembaga hukum yang dapat menerapkan Undang-Undang yang memberikan keadilan dan kepastian hukum. Lembaga hukum tersebut dibentuk untuk memberikan peranan guna tercapainya keberhasilan dalam penegakan hukum. Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa secara konseptual, maka inti dan arti penegakan hukum

---

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal.103

<sup>10</sup> Naskah Akademis, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, 2007, hlm.5.

terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawentahkan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.<sup>11</sup>

Lembaga hukum yang dibutuhkan disini adalah Instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial seperti Dinas Tenaga Kerja, Badan Arbitrase Nasional dan Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga tersebut menjembantani para pelaku hubungan industrial yang berada dalam sengketa permasalahan industrial untuk mencapai titik temu penyelesaian permasalahan yang tidak selesai melalui bipartit. Dalam melakukan tugasnya lembaga-lembaga tersebut memiliki tugas dalam menyelesaikan sengketa ada dua macam penyelesaian. Baik secara Litigasi maupun Non Litigasi atau diluar pengadilan atau alternatif penyelesaian sengketa. Cara penyelesaian tersebut dapat dilakukan jika dalam perundingan bipartit tidak ditemukan penyelesaiannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa tujuan dari praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum sepenuhnya terealisasikan sesuai dengan tujuan awal dibentuknya peraturan perundang-undangan. Sehingga penulis berharap bisa memberi sumbangan pemikiran dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara lebih baik lagi terutama proses penyelesaian sengketa perselisihan melalui perjanjian bersama bipartit.

---

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta , 2013, hal.5

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat penulisan hukum dengan 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)”**.

## **B. Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membatasi masalah yang akan dibahas dan menjadi bahan penelitian yaitu penyelesaian sengketa perjanjian kerja waktu tertentu yang diselesaikan melalui perjanjian bersama (bipartit) yang terdapat didalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 apakah telah sesuai dengan asas penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah yang terdapat dalam penjelasan bunyi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan penyebab atau faktor-faktor gagalnya perundingan secara bipartit.

Penulis ingin melihat bagaimana implikasi atau akibat hukum penyelesaian melalui perundingan bipartit serta alternatif penyelesaian bipartit apabila perundingan bipartit gagal. Dengan adanya batasan masalah penulis diharapkan dapat terfokus dalam mengkaji dan meneliti materi yang termuat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis menentukan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apa yang melatarbelakangi gagalnya penyelesaian sengketa dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melalui perundingan bipartit?
2. Bagaimanakah kesesuaian Pasal 3 UU N0. 2 Tahun 2004 dengan tujuan dibentuknya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
3. Bagaimana akibat hukum penyelesaian sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang gagal melalui perundingan bipartit di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui latar belakang gagalnya suatu sengketa hubungan industrial dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang gagal terselesaikan melalui perundingan bipartit
2. Untuk mengetahui apakah tujuan dari UU N0. 2 Tahun 2004 telah tercapai terutama pada pasal 3 Undang-Undang tersebut.
3. Untuk mengetahui akibat hukum dari proses penyelesaian sengketa yang gagal melalui perundingan bipartit yang didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah diuraikan di atas, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Dalam analisis yuridis penulisan ini diharap mampu menemukan solusi bagi tenaga kerja/buruh yang sedang bersengketa dengan pengusaha/perusahaan dengan cara meneliti penyebab sengketa nya sehingga lebih mudah untuk ditemukan solusi peyelesaiannya.
- b. Dalam analisis yuridis penulisan ini dapat menampilkan proses perselisihan Hubungan Industrial yang sesuai dengan tujuan dibentuknya peraturan hubungan industrial agar tercapai proses penyelesaian yang adil, cepat dan murah sehingga dapat menciptakan keadaan yang harmonis dan dinamis dalam hubungan industrial.
- c. Penelitian ini diharap mampu memberikan sumbangan pemikiran yang jelas bagi proses penyelesaian sengketa pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan pertimbangan yang memberikan kontribusi bagi peningkatan peran peraturan per undang-undangan dalam memberikan keadilan terutama Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi tenaga/kerja atau buruh yang mengalami sengketa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak paham mengenai bagaimana cara penyelesaiannya.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan edukasi tentang menyelesaikan sengketa kerja yang didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

## **F. Terminologi**

Penulisan skripsi ini menggunakan beberapa istilah tertentu, agar tidak terjadi salah dalam penafsiran istilah-istilah yang digunakan maka perlu diberikan suatu penegasan. Adapun istilah-istilah yang perlu mendapatkan penegasan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengertian Analisis Yuridis**

Jika dilihat dari segi bahasa, kata analisa diambil dari bahasa Yunani Kuno yakni “*analisis*”. Arti dari kata analisis adalah melepaskan. Jadi bisa diketahui bahwa analisa adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mengamati suatu objek dengan detail dan rinci.<sup>12</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian dari analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk

---

<sup>12</sup> <http://pengertianparaahli.com/pengertian-analisis/>. Diakses pada tanggal 30 September 2018. Pukul 21.30 WIB

memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan, penjabaran sesudah dikaji sebaik-baiknya, pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.<sup>13</sup>

Sedangkan kata Yuridis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah menurut hukum atau secara hukum.<sup>14</sup> Jadi pengertian dari analisis yuridis adalah kegiatan untuk menyelidiki dan mencermati dan memeriksa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya menurut atau secara hukum.

## 2. Pengertian Penyelesaian

Kata dasar dari penyelesaian adalah selesai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata selesai memiliki arti sudah jadi (tentang sesuatu yang dibuat); habis dikerjakan; habis; tamat; berakhir; beres (terbayar, lunas, impas); putus (tentang perkara, harga, perundingan, dan sebagainya). Jadi penyelesaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dalam berbagai-bagai arti seperti pemberesan, pemecahan).<sup>15</sup>

Penyelesaian atau pemecahan masalah adalah bagian dari proses berpikir. Sering dianggap merupakan proses paling kompleks di antara semua fungsi kecerdasan, pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan-keterampilan rutin atau dasar. Proses ini terjadi jika suatu organisme atau sistem kecerdasan buatan tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju

---

<sup>13</sup> <https://kbbi.web.id/analisis>. Diakses pada tanggal 30 September. Pukul 21.36 WIB

<sup>14</sup> *Ibid*, Pukul 21.39

<sup>15</sup> *Ibid*., Diakses pada tanggal 5 September 2018. Pukul 10.33 WIB

kondisi yang dituju. Istilah pemecahan masalah digunakan dalam banyak disiplin, kadang-kadang dengan perspektif yang berbeda, dan sering dengan istilah yang berbeda.<sup>16</sup>

Penyelesaian dalam penulisan skripsi ini diartikan sebagai proses untuk memecahkan permasalahan dan mencari solusi yang tepat yang menguntungkan pihak-pihak yang sedang bermasalah didalam perjanjian kerja khususnya penyelesaian masalah perjanjian kerja waktu tertentu.

### **3. Pengertian Sengketa**

Pengertian sengketa menurut Jhon Collier adalah perselisihan khusus mengenai fakta, hukum atau kebijakan dimana klaim atau pernyataan dari salah satu pihak bertemu dengan penolakan, gugatan balik atau penolakan oleh orang lain. Menurut Merrils, pengertian sengketa ialah ketidaksepahaman mengenai sesuatu.<sup>17</sup> Menurut Winardi, sengketa adalah pertentangan atau konflik yang terjadi antara individu – individu atau kelompok – kelompok yang mempunyai hubungan atau kepentingan yang sama atas suatu objek kepemilikan, yang menimbulkan akibat hukum antara satu dengan yang lain. Menurut Ali Achmad, sengketa adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari persepsi yang berbeda tentang suatu kepemilikan atau hak milik yang dapat menimbulkan akibat hukum antara keduanya.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Penyelesaian\\_masalah](https://id.wikipedia.org/wiki/Penyelesaian_masalah). Diakses pada tanggal 4 September 2018. Pukul 11.00 WIB

<sup>17</sup> <http://www.pengertianpakar.com/2015/02/pengertian-konflik-sengketa-dan-sengketa-internasional.html>. Diakses pada tanggal 5 September 2018. Pukul 11.23 WIB.

<sup>18</sup> <https://triajengwahyuningsih.wordpress.com/2016/04/25/bab-14-penyelesaian-sengketa/> . Diakses pada tanggal 5 September 2018. Pukul 11.30 WIB.

Sengketa biasanya bermula dari suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain. Perasaan tidak puas akan muncul kepermukaan apabila terjadi *conflict of interest*. Pihak yang merasa dirugikan akan menyampaikan ketidakpuasannya kepada pihak kedua, apabila pihak kedua dapat menanggapi dan memuaskan pihak pertama, selesailah konflik tersebut, sebaliknya jika reaksi pihak kedua menunjukkan perbedaan pendapat atau memiliki nilai-nilai yang berbeda, akan terjadilah apa yang dinamakan sengketa.<sup>19</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian dari sengketa adalah sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat; pertengkaran; perbantahan; daerah yang menjadi rebutan (pokok pertengkaran); pertikaian; perselisihan; perkara (dalam pengadilan).<sup>20</sup>

#### **4. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dapat disingkat PKWT adalah jenis perjanjian kerja yang sering diketahui sebagai perjanjian kerja kontrak. PKWT merupakan salah satu jenis dari perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diberikan pengertian bahwa Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. PKWT adalah perjanjian kerja bagi karyawan yang akan bekerja pada waktu yang telah ditetapkan atau waktu tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>19</sup> <http://mangihot.blogspot.com/2017/01/pengertian-dan-cara-penyelesaian.html>. Diakses pada tanggal 4 September 2018. Pukul 11.10 WIB

<sup>20</sup> *OpCit.. Diakses pada tanggal 5 September 2017. Pukul 11.41 WIB.*

Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 memberi pengertian mengenai perjanjian kerja :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan pengertian mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu untuk pekerja tertentu.

#### **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan sistem dan proses yang mutlak harus dilakukan dalam suatu kegiatan penelitian. Metode penelitian juga merupakan hal yang penting dan merupakan *blue print* suatu penelitian, artinya segala gerak dan aktivitas penulisan tercermin didalam metode penelitian. Dengan demikian uraian yang terdapat di sini harus dilakukan dengan benar, tidak hanya menguraikan sesuatu karena hanya sering mendengar atau melihat saja.

Jadi hal ini harus dipahami oleh seorang peneliti, sehingga hasil yang akan didapatnya pun akan sesuai dengan apa yang ingin dicapai.<sup>21</sup>

Maka dari itu penelitian sebagai cara yang dipakai untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan guna mencapai tujuan. Dalam penelitian ini yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah dengan metode pendekatan serta jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Pendekatan Penelitian**

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif, penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang menjelaskan tentang asas-asas hukum yang terdapat dalam ketentuan perundang-undangan.<sup>22</sup> Sedangkan menurut Valerine pendekatan yuridis normatif yaitu metode pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder atau bahan pustaka, yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.<sup>23</sup>

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro pendekatan yuridis adalah pendekatan kepustakaan yang berpedoman pada peraturan-peraturan, buku-buku atau literatur-literatur hukum serta bahan-bahan yang mempunyai hubungan permasalahan dan pembahasan dalam penulisan

---

<sup>21</sup> Sri Mamudji, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hal. 21.

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Gtafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm. 28.

<sup>23</sup> Valerine, J.L.K., *Modul Metode Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 49.

skripsi ini.<sup>24</sup> Sedangkan Abdulkadir Muhammad dalam bukunya, menyebutkan bahwa penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, yaitu aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang, serta bahasa hukum yang digunakan, akan tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasi, maka penelitian yuridis normatif sering disebut “Penelitian Hukum dogmatik” atau penelitian hukum teoritis (*dogmatik or theoretical law research*).<sup>25</sup>

Berdasarkan uraian mengenai pengertian penelitian yuridis normatif menurut para ahli tersebut, dapat didimpulkan bahwa skripsi ini menggunakan juga pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitis (*analytical approach*) untuk mendukung penelitian yuridis normatif. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dipilih oleh penulis karena didalam suatu penelitian normatif, yang akan diteliti adalah peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini adalah Proses Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang gagal secara perundingan bipartit dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

---

<sup>24</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hal.10

hal. 10

<sup>25</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal.102-103.

Selanjutnya pendekatan analitis dipilih karena setelah melakukan pendekatan perundang-undangan penulis menganalisa bunyi dari ketentuan Undang-Undang dengan apa yang terjadi didalam praktek.

Dalam menggunakan metode pendekatan Perundang-undangan penulisan skripsi perlu dilakukan pemahaman mengenai hierarki dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau lembaga berwenang yang mengikat secara umum.

Hasil penelitian hukum akan lebih akurat bila Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dibantu oleh pendekatan lain yang bertujuan untuk memperkaya pertimbangan- pertimbangan hukum yang tepat. Mengacu pada pendapat Abdulkadir Muhammad, ada 3 (tiga) tipe pendekatan analitis (*Analytical Approach*) yaitu:

1. *Legal Exploration* (Penjelajahan hukum)

Penjelajahan hukum atau *legal exploration* adalah tingkatan awal dan sederhana yang digunakan peneliti dalam kajian substansi hukum.

2. *Legal Review* (Tinjauan hukum)

Tinjauan hukum sering disebut juga tinjauan yuridis adalah tingkatan kedua yang digunakan peneliti dalam kajian substansi hukum. Tipe ini tergolong tipe penelitian deskriptif, yaitu bertujuan untuk memperoleh pemaparan (deskripsi) secara lengkap, rinci, jelas, dan

sistematis tentang beberapa aspek yang diteliti pada undang-undang. Pada tipe tinjauan yuridis, peneliti melakukan pembahasan dari berbagai aspek hukum dan mengungkapkan kelemahan, kekurangan, kecerobohan, kerugian, dan mudarat disamping keunggulan dan kelebihan lain dari suatu Undang-undang yang merugikan:

- a. Kepentingan umum (*public interest*);
- b. Kepentingan pihak- pihak dalam kontrak (*parties interest*);
- c. Penegakan hukum (*law enforcement*); dan
- d. Pendidikan hukum (*law education*)

Maksudnya kegiatan yang berdasarkan Undang-undang yang tidak sempurna akan menimbulkan ketidakadilan dan kontradiksi yang dapat berakibat kerugian bagi masyarakat. Apabila rumusan Undang-undang mengandung kelemahan, kekurangan, ataupun kerugian, apabila sudah diterapkan, hasil penelitian itu akan menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi badan pembuat Undang-undang (*legislature*) atau pihak pengambil keputusan (*decision maker*) untuk mencabut atau melakukan revisi.

### 3. *Legal Analysis* (Analisis hukum)

Pada tipe ini peneliti mengungkapkan secara komprehensif tidak hanya kelemahan, kekurangan, dan kerugian, tetapi juga keunggulan, kelebihan, keuntungan dan juga manfaat, sekaligus menunjukkan solusi yang paling baik yang perlu diambil oleh *legal drafter* maupun *decision maker*. Tipe analisis yuridis adalah tipe

pembahasan yang paling berbobot dari segi akademik dan teknik Perundang-undangan.<sup>26</sup>

Jadi, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Menurut Abdulkadir Muhammad, Penelitian yuridis normatif pada dasarnya dikaji melalui data sekunder berupa bahan hukum yang bersumber dari 5 (lima) jenis naskah hukum, yaitu; “Perundang-undangan (*legislation*), dokumen hukum (*legal document*), putusan pengadilan (*court decision*), laporan hukum (*law review*), dan catatan hukum (*legal records*)<sup>27</sup>.

Meskipun demikian guna mendukung penelitian yuridis normatif ini, penulis juga melakukan penelitian lapangan guna memperoleh data primer, tetapi tidak dimaksudkan melakukan penelitian yang bersifat yuridis sosiologis.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah spesifikasi deskriptif analitis. Suatu tipe penelitian yang menggambarkan, dan menemukan fakta-fakta hukum di masyarakat secara menyeluruh, serta menganalisis secara sistematis peraturan hukum yang berkaitan dengan fungsi undang-undang dalam upaya untuk mewujudkan suatu penyelesaian sengketa perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan tujuan dibentuknya hukum.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hal. 113-116

<sup>27</sup> *Ibid*, hal. 98

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini, deskriptif analisis nya adalah secara deskriptif penulisan skripsi ini mendeskripsikan mengenai sengketa yang timbul dari adanya suatu perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penulisan skripsi ini memaparkan penyebab serta permasalahan yang timbul dalam hubungan kerja dengan menggunakan sistem perjanjian tersebut.

Secara analitis penulisan skripsi ini menganalisis mengenai permasalahan sengketa yang timbul akibat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Konstitusi, Undang-Undang serta peraturan lain yang bersangkutan. Sesuai dengan pengertian analisis yaitu memahami secara mendalam, maka penulisan skripsi ini menganalisis dengan berbagai sumber hukum dan mencari data-data yang mendukung serta mengutip pendapat-pendapat dari para ahli.

### **3. Sumber Data**

Berdasarkan jenis dan bentuknya maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Secara definisi, data sekunder adalah data yang ditemukan dalam bahan-bahan pustaka. Oleh karena itu bahan-bahan pustaka merupakan sumber utama data sekunder. Data sekunder ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Uraiannya adalah sebagai berikut :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari:
  - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-Undang
  - 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
  - 7) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
  - 8) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2004 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan kepada bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang diperoleh melalui studi pustaka yang terdiri dari:

- 1) Buku-buku, jurnal, literatur, makalah, hasil penelitian, karya ilmiah, serta artikel yang membahas tentang penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan
  - 2) Berita-berita atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan peran Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder, terdiri dari:
- 1) Kamus Hukum
  - 2) Kamus Besar Bahasa Indonesia
  - 3) Surat Kabar atau majalah
  - 4) Internet

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah dengan metode pendekatan dan jenis data yang digunakan. Maka teknik dari pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- 1) Studi Pustaka

Penulis akan melakukan studi dokumen terhadap buku-buku, literatur-literatur, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa perjanjian kerja waktu tertentu melalui perjanjian bersama (bipartit). Kemudian mempelajari, mengkaji, dan menganalisis dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 serta membuat catatan dari bahan lain seperti buku-buku, literatur, jurnal, serta peraturan perundang-undangan yang terkait.

## 2) Wawancara

Menurut Charles Stewart dan W.B Cash wawancara diartikan sebagai sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Wawancara bukanlah suatu kegiatan dengan kondisi satu orang melakukan atau memulai pembicaraan sementara yang lain hanya mendengarkan.<sup>28</sup> Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada pihak yang menangani bagian perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

## 3) Observasi

Selain studi kepustakaan penulis juga melakukan observasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang untuk menemukan kasus-kasus sengketa mengenai perselisihan hubungan industrial sebagai data guna mendukung penulisan skripsi ini. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>29</sup>

## 5. Lokasi dan Subyek Penelitian

---

<sup>28</sup> Haris Herdiansyah, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Salemba Humanika, , hal. 118

<sup>29</sup> *Ibid.* hal. 145.

Karena penulisan hukum ini merupakan analisis yuridis terhadap peraturan yang sudah ada. Maka penulis menggunakan teknik penelitian yang dilakukan dengan menentukan sumber hukum primer dan sekunder terlebih dahulu, yaitu berupa Perundang-undangan, dokumen hukum, catatan hukum, dan literatur bidang ilmu pengetahuan hukum yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit serta yang terkait pula dengan analisis Perundang-undangan.

Selanjutnya penulis melakukan identifikasi terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini yaitu proses mencari dan mengenal bahan hukum berupa ketentuan pasal Perundang-undangan, nama dokumen hukum, nama catatan hukum dan judul, nama pengarang, tahun penerbitan yang kemudian di inventarisasi mana bahan hukum yang relevan dengan rumusan masalah, dengan cara pengutipan dari bahan-bahan tadi. Kemudian bahan hukum yang sudah terkumpul dilakukan pengkajian guna menentukan relevansinya dengan kebutuhan penulisan dan rumusan masalah.

Untuk melengkapi hasil dari penulisan skripsi ini penulis juga melakukan observasi di Dinas Tenaga Kerja Semarang guna mendapatkan data-data yang mendukung penulisan skripsi ini karena Dinas Tenaga Kerja merupakan Instansi yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

## **6. Analisis Penelitian**

Proses analisis data merupakan pekerjaan untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesis-hipotesis. Meskipun sebenarnya tidak ada formula pasti yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis. Namun pada analisis data, tema dan hipotesis lebih diperkaya dan diperdalam dengan menggabungkan sumber-sumber data yang ada.<sup>30</sup>

Dalam penelitian yuridis normatif, hipotesis tidak digunakan. Analisis data akan menghasilkan kesimpulan penelitian, berupa keunggulan, kekurangan, manfaat serta solusi dari permasalahan. Analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah analisis data kualitatif. Menurut Sugiyono analisis data kualitatif yakni merupakan suatu metode analisis yang dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan yang diperlukan melalui penelitian yang dilakukan dan selanjutnya ditelaah dan dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan teori lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di bahas. Metode analisis data pada dasarnya meliputi tiga proses utama yakni:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan, dalam

---

<sup>30</sup> Ashofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hal.66

hal ini data-data yang berkenaan dengan analisis yuridis terhadap sengketa perjanjian kerja waktu tertentu melalui perjanjian bersama bipartit Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>31</sup>

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan men-*display* data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan hal yang telah difahami. Dalam penelitian ini adalah menyajikan data yang diperoleh dari penelitian dari studi dokumen.<sup>32</sup>

c. *Conclusion Drawing* (Verifikasi)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesisi atau teori.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2009, hal.247

<sup>32</sup> *Ibid*, hal 249

<sup>33</sup> *Ibid.*, hal. 253

Penulis bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan yang jelas mengenai penyebab sengketa dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta penyelesaian yang terbaik bagi pihak pekerja dan pihak perusahaan.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini terdiri dari empat bab yang disusun secara sistematis dan berurutan, dimana pada tiap-tiap bab berisi pokok bahasan yang berbeda-beda. Ke-empat bab tersebut saling berkaitan satu sama lain membentuk hubungan dan merupakan satu kesatuan. Adapun secara sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I berisi Pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II berisi Tinjauan Pustaka terdiri dari lima sub bab yaitu Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Kedudukan Pekerja/buruh Waktu Tertentu dalam Konstitusi di Indonesia, Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada sub bab Ketenagakerjaan membahas mengenai Pengertian umum hukum ketenagakerjaan, Sumber-sumber hukum ketenagakerjaan, dan Pengertian Tenaga Kerja. Pada sub bab Perjanjian Kerja memuat tentang Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-unsur perjanjian kerja, dan Jenis jenis perjanjian kerja. Pada sub bab Kedudukan Pekerja/buruh Waktu Tertentu dalam Konstitusi di Indonesia didalamnya memuat Prinsip-

prinsip Hak Memperoleh Pekerjaan yang layak Terhadap Pekerja/buruh Waktu Tertentu/Kontrak dalam Konstitusi, dan Perlindungan Hukum Pekerja/buruh. Pada sub bab Hubungan Industrial memuat mengenai Pengertian Hubungan Industrial, Tujuan Hubungan Industrial, Prinsip-prinsip Hubungan Industrial, dan Perselisihan Hubungan Industrial. Yang terakhir yaitu sub bab ke-lima mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bentuk-bentuk Penyelesaian Hubungan Industrial serta Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pandangan Islam.

Bab III berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan yang menguraikan Gagalnya Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Melalui Perundingan Bipartit, Kesesuaian Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 Dengan Tujuan Dibentuknya UU Nomor 2 Tahun 2004 dan Akibat Hukum Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Gagal Melalui Perundingan Bipartit di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Bab IV berisi Penutup yang menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran sebagai akhir dari penelitian.