

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa pembangunan saat ini bangsa Indonesia sedang menuju proses demokratisasi dan transparansi dalam proses menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, materiil dan spiritual serta guna peningkatan kesejahteraan dan harkat martabat manusia, yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam setiap pembangunan selalu disertai dengan perubahan-perubahan termasuk perubahan dalam pengambilan keputusan oleh pemerintah, pengambilan keputusan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku masyarakat termasuk pekerja atau buruh dalam menyampaikan aspirasinya. Setelah sekian lama suaranya disumbat dan hak-haknya dirampas, pekerja/buruh semakin kuat menyuarkan tuntutan secara bebas, baik melalui serikat pekerja/serikat buruh, gerakan dan advokasi pekerja/buruh, antara lain dengan melakukan pemogokan dan unjuk rasa. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja Pasal 1 ayat (1) berbunyi: “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”¹

Tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat dipahami mengingat tingkat daya beli pekerja/buruh tidak banyak beranjak dari kondisi sebelum krisis. Kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah juga yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-

¹ Indonesia (a), *Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, UU Nomor 21 Tahun 2000, Pasal 1 ayat (1).

aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh yang cenderung meningkat dan disertai kekerasan sejak pertengahan tahun 2001.

Namun, perlu diperhatikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia sejak lama telah menjadi masalah yang pelik dan berkepanjangan yang turut menyumbang terhadap timbulnya keresahan industri akhir-akhir ini. Penyelesaian kasus-kasus tersebut sering dilakukan di luar upaya hukum, misalnya dengan melibatkan aparat kepolisian, militer, atau bahkan “preman” dengan cara represif. Di lain pihak, pemulihan ekonomi akibat krisis ekonomi yang berjalan lambat, ditambah dengan adanya gejala resesi global yang cenderung berdampak negatif terhadap pangsa pasar, merupakan suatu dilemma tersendiri bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan para pekerja/buruhnya.

Tampaknya hubungan industrial dalam masa transisi ini cenderung diwarnai oleh konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Perbedaan tujuan kedua pihak ini telah menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial. Jika perselisihan hubungan industrial terus berlangsung, maka ke dua belah pihak, pekerja/buruh dan pengusaha, akan sama-sama menghadapi resiko kerugian. Oleh karena itu, upaya meminimalkan konflik merupakan jalan keluar terbaik. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk ini adalah dengan cara melakukan dialog secara intensif, dimana masing-masing pihak secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang. Menuju hubungan industrial yang lebih baik ini sesungguhnya sangat didukung baik oleh pihak pengusaha maupun pekerja/buruh melalui wakil-wakilnya. Kedua belah pihak telah berupaya keras untuk menuju ke arah itu, dan proses ini dianggap sebagai “proses pembelajaran” yang bermanfaat. Namun proses penting ini seringkali lepas dari perhatian media dan masyarakat luas sehingga timbul adanya kecurangan-kecurangan yang menyebabkan pekerja/buruh dirugikan.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi diciptakan sekaligus memberikan penghasilan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup

masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.²

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan

² Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2003), hal. 103.

sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.³

Jika dilihat dalam perspektif Islam studi kasus putusan PHI Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr adanya ketidakadilan karna putusan hakim bersifat *Ultra Petita*. Dalam hukum Islam tidak mengenal istilah yang tepat untuk *ultra petita*. Akan tetapi, jika dikaji lebih dalam efek dari *ultra petita* tersebut menimbulkan ketidakadilan bagi salah satu pihak maupun kedua belah pihak. Adil terdiri dari dua suku kata, tapi berjuta kesulitan untuk melaksanakannya. Bahwa hampir tidak ada manusia yang bisa melaksanakan adil dengan sempurna. Islam sangat menjunjung tinggi keadilan dalam setiap aspek kehidupan. Keadilan merupakan ciri atau kunci ajaran Islam. Setiap kaum muslimin memperoleh hak dan kewajiban yang sama. Hak disini dimaknai bahwa setiap muslim akan mendapatkan keadilan hukum yang sama. Dengan keadilan, orang akan merasa aman dan nyaman.

Keadilan ini tersurat dalam landasan hukum Islam baik Al-Qur'an maupun hadits. Keadilan kehidupan sosial, politik, keamanan dan lainnya. Banyak di dalam sendi kehidupan kita harus meletakkan keadilan seperti pernikahan, perceraian, rujuk, menetapkan putusan dan lain-lain. Tidak bisa dibayangkan jika didunia ini tanpa ada keadilan. Semua manusia akan saling curiga dimana tidak ada orang yang bisa dipercaya. Akhirnya sebuah kekacauan akan terjadi. Peran seorang pemimpin dalam memimpin kepemimpinannya akan diuji apakah pemimpin itu adil atau tidak.

Melihat dalam studi kasus Putusan PHI Nomor : 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016 pada tingkat kasasi majelis hakim membatalkan putusan tingkat pertama karena putusan tersebut bersifat *ultra petita*. Bahwa dalam gugatannya Penggugat tidak menyinggung mengenai keabsahan atau kapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikatakan sah dan Penggugat juga tidak

³ Undang Undang dan Jenis Perlindungan - pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

memohonkan apapun mengenai pemutusan hubungan kerja dalam petitumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat tidak keberatan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat.

Demikian juga dengan Tergugat, dalam jawabannya tidak menyinggung mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukannya, karena Tergugat telah yakin dengan ditandatanganinya surat pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat dan tidak dibahasnya mengenai pemutusan hubungan kerja di dalam gugatan, menunjukkan bahwa Penggugat dan Tergugat telah mencapai kesepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja sejak saat surat pemutusan hubungan kerja diterbitkan oleh Tergugat.

Namun, dalam putusannya, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memutuskan dalam pokok perkara angka 2 “mengabulkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat”. Dalam hal ini, jelas majelis hakim pada pengadilan tingkat pertama telah melakukan *ultra petita* atau memutuskan diluar apa yang diminta oleh para pihak. Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena itu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah menerapkan hukum.

Penulis melihat adanya putusan hakim melebihi yang diminta oleh para pihak dalam kasus tersebut atau yang biasa disebut dalam istilah *ultra petita*. *Ultra petita* didefinisikan sebagai hakim menjatuhkan suatu putusan atas perkara melebihi dari apa yang dituntut atau diminta. *Ultra petita* diatur dalam Pasal 178 ayat (2) dan (3) HIR dan Pasal 189 ayat (2) dan (3) RBg, di dalam ketentuan tersebut secara jelas melarang seorang hakim untuk memutus melebihi dari apa yang dituntut. Alasannya adalah sederhana, semua kembali kepada taat asas hukum bersifat pasif. Makna dari asas tersebut adalah majelis tidak boleh menambah sendiri hal-hal yang lain, dan tidak boleh memberikan lebih dari yang diminta oleh para pihak (*ultra petita non cognoscitur*). Apabila putusan mengandung *ultra petita* harus dinyatakan cacat meskipun hal itu dilakukan hakim dengan itikad baik maupun sesuai dengan kepentingan umum mengadili dengan cara mengabulkan melebihi dari apa yang digugat, dapat di persamakan dengan melampaui kewenangan meskipun dilakukan dengan itikad baik.

Ultra petita dalam hukum formil mengandung pengertian penjatuhan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau meluluskan melebihi dari pada yang diminta. *Ultra petita* sendiri banyak dipelajari di bidang hukum perdata dengan keberadaan peradilan perdata yang lebih tua berdiri sejak ditetapkan kekuasaan kehakiman di Indonesia. *Ultra petita* merupakan fenomena ketatanegaraan yang telah menjadi perdebatan. Banyak perdebatan para pakar yang menyertainya. *Ultra petita* sendiri banyak dipelajari di bidang hukum perdata dengan keberadaan peradilan perdata yang lebih tua berdiri sejak ditetapkan kekuasaan kehakiman di Indonesia. Di dalam hukum perdata *ultra petita* tidak diperbolehkan, lain halnya dengan pengadilan Mahkamah Konstitusi, *ultra petita* menjadi langkah bagi hakim untuk melakukan penafsiran. *Ultra petita* sama sekali tidak ada pengaturannya di dalam Undang-Undang manapun kecuali dalam hukum acara perdata. Kekosongan hukum ini sebenarnya tidaklah perlu dipermasalahkan lantaran dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa hakim dan Hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Merupakan bentuk suatu bentuk keabsahan bagi hakim pada pemikirannya sesuai keilmuan dan norma-norma yang tumbuh di tengah masyarakat sehingga Hakim merasa penting memutus lebih dari apa yang di ajukan oleh pemohon.

Jika kita melihat ketentuan Pasal tersebut maka akan menemukan sebuah bentuk kekhususan bagi hakim untuk melakukan penemuan hukum. Kadang kala dalam praktiknya hukum tak selalu dapat mengikuti perkembangan zaman secara tepat. Ada saja hal yang masih belum diatur atau tidak disebutkan sama sekali dalam Undang-Undang. Salah satu contohnya adalah putusan *ultra petita*.⁴

Oleh sebab itu, muncul pertentangan antara *ultra petita* jika dikaitkan dengan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa suatu bentuk keabsahan bagi hakim pada pemikirannya sesuai keilmuan dan norma-norma yang tumbuh di tengah masyarakat sehingga hakim merasa penting memutus lebih dari apa yang di ajukan oleh pemohon (*ultra Petita*). Dari uraian di atas Penulis tertarik untuk

⁴ Penerapan asas *ultra petita* dalam pertimbangan hukum Hakim Mahkamah Konstitusi

meneliti dan menulis sebuah penelitian yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul, “**PENYIMPANGAN TERHADAP LARANGAN ULTRA PETITA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS: PUTUSAN PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr Jo. Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah ketepatan penerapan *ultra petita* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari prespektif hukum perburuhan di Indonesia? (Putusan PHI Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr)
2. Bagaimanakah ketentuan mengenai perlindungan bagi buruh yang mengalami kecelakaan kerja sehubungan pemenuhan hak nya atas upah?
3. Bagaimanakah pandangan menurut hukum Islam mengenai *ultra petita*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji ketepatan penerapan *ultra petita* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari prespektif hukum perburuhan di Indonesia.
2. Untuk mengkaji ketentuan mengenai perlindungan bagi buruh yang mengalami kecelakaan kerja sehubungan pemenuhan hak nya atas upah.
3. Untuk mengkaji pandangan menurut hukum Islam mengenai *ultra petita*.

D. Tinjauan Pustaka (Kerangka Konseptual)

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁵

⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (15).

2. Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.⁶
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸
5. 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹
6. 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.¹⁰
7. Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.¹¹

⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. 14, (Jakarta: Intermasa, 1992) hal. 1.

⁷ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (4).

⁸ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (3).

⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (30).

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (22).

¹¹ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, UU Nomor 22 Tahun 1957.

8. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹²
9. Keselamatan kerja adalah aturan yang bertujuan menjaga keamanan pekerja/buruh atas bahaya kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja yang menggunakan alat/mesin dan bahan pengolah berbahaya.¹³
10. Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usah-usaha untuk melindungi pekerja/buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.¹⁴
11. Ultra Petita adalah melebihi yang diminta.¹⁵

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, dimana penelitian ini hanya studi bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, atau bahan hukum tersier.

2. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani karena aturan hukum menjadi fokus sekaligus tema sentral dari suatu penelitian.

3. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri dari :

¹² Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1angka (25).

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. 13 (Jakarta: Djambatan,2003), hal. 165-169

¹⁴ Aloysius Uwiyono, *et al.*, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 77.

¹⁵ I.P.M. Ranuhandoko, *Terminologi Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm.522.

- a. Bahan Hukum Primer, yang merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini segala macam peraturan perundang-undangan maupun peraturan terkait, diantaranya :
- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 3) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 - 4) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 5) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Sedangkan bahan hukum primer lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah Putusan PHI Nomor : 13/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PBR Jo. Putusan Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Bahan Hukum Sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum sekunder antara lain literature hukum berupa buku-buku teks terkait dengan perselisihan hubungan industrial, berbagai macam skripsi, dan tesis, serta artikel-artikel yang terkait dengan penulisan ini.

- a. Bahan Hukum Tersier, yakni bahan memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum tersier antara lain kamus, ensiklopedia, dan situs internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan penelitian kepustakaan, yaitu meneliti sumber-sumber bacaan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, seperti buku-buku hukum, majalah hukum, artikel-artikel, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan bahan-bahan lainnya.

Situs website juga menjadi bahan bagi penulisan proposal ini sepanjang memuat informasi yang relevan dengan penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis membaginya ke dalam lima bab, penulisan berusaha menyusun secara berurutan secara sistematika, antara bab yang satu dengan bab yang lain merupakan satu kesatuan.

Bab 1 adalah pendahuluan, bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan diadakannya penelitian, manfaat penulisan, kerangka konseptual, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika penulisan.

Bab 2 adalah bab ini akan membahas tentang Tinjauan Yuridis tentang Perburuhan dan *Ultra Petita* dalam hukum perdata materiil di Indonesia.

Bab 3 akan menguraikan jawaban atas rumusan masalah pada sebagaimana tercantum pada Bab I, yakni untuk mengkaji ketepatan penerapan *ultra petita* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari prespektif hukum perburuhan di Indonesia (Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr Jo. Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016)

Bab 4 akan membahas pandangan hukum Islam mengenai *Ultra Petita* yang dilandasi dalil-dalil naqli dan dalil-dalil aqli dalam hukum Islam.

Bab 5 merupakan bab penutup yang didalamnya berisikan kesimpulan.