

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang**

Era globalisasi seperti saat ini, harus diakui bahwa para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan atau dimanapun sepanjang antara pekerja/buruh melakukan hubungan kerja didasari adanya perjanjian kerja, ternyata masih banyak yang belum memahami bahkan menjadi bingung ketika terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat dengan pihak pengusaha atau majikannya ditempat kerja. Terkadang hanya permasalahan yang sederhana, tidak sedikit pekerja/buruh yang harus rela hubungan kerjanya diputuskan secara sepihak oleh pengusaha atau majikan dan tanpa mampu untuk menuntut apalagi melawan.

Pasrah adalah pilihan bagi mereka yang tidak memahami langkah apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Secara yuridis (hukum), posisi pekerja/buruh dengan pengusaha atau majikan adalah sama, meskipun secara social ekonomis berbeda. Mengenai segala sesuatu sejatinyalah harus diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak untuk berunding, guna memenuhi rasa keadilan dan selanjutnya dapat menjadi Undang undang yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. <sup>1</sup>

Pengertian penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 angka (1) Undang undang nonor : 2 Tahun 2004 adalah : “Perbedaan pendapat

---

<sup>1</sup> Manurung, M., *Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*. Vol 2, Jurnal Pionir, 2018, No 4 hlm 1

yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan” pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia.

Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan karena ketidak sepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja. .

Undang-undang terkait adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1986 tentang peradilan umum, Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989), dan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan (diundangkan 25 Maret 2003), kemudian mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah .

Perkara yang masuk ke pengadilan hubungan industrial sisa perkara tahun 2009 terdapat 452 perkara sehingga jumlah perkara yang ditangani oleh PHI sebanyak 1.869 perkara. Berdasarkan laporan tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia, pada tahun 2010 terdapat 1.417 jumlah tersebut perkara yang berhasil diselesaikan oleh pengadilan hubungan Industrial berjumlah 1.302 perkara. Sebanyak 1.186 perkara selesai karena diputus dan 116 perkara selesai karena dicabut.<sup>2</sup>

Hubungan industrial yang dulunya dikenal dengan sebutan hubungan perburuhan, membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara ipartit, tetapi dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja ini juga menyangkut masalah-masalah lain, seperti: ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Perusahaan atau pemberi kerja merupakan *part of the ring* dari roda perekonomian negara. Dalam perusahaan tersebut terdapat hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang keSmudian disebut perseliselisihan.

---

<sup>2</sup> Rai Mantili, “Konsep penyelesaian hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan” *Ibina mulia hukum*, Vol.6, Tahun 2021, hlm 1

Table 1 Tentang putusan perkara perselisihan hubungan industrial

No	Nomor putusan	Penggugat	Tergugat	Pokok perkara	Petitum penggugat	Amar putusan	Ket
1	Nomor 209/Pdt. Sus- PHI/ 2015/P N.JKT. PST	PT. Bank Central Asia	Agus Irawan	Perselisihan Hubungan Industrial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya</li> <li>2. Menyatakan Tergugat telah melanggar standar prosedur operasional, syarat syarat umum pembukaan rekening, Peraturan Bank Indonesia No.:3/10/2001 tentang Penerapan Prinsip Mengenal Nasabah (<i>Know Your Customer Principles</i>) dan Asas penggunaan wewenang yang baik dan benar;</li> <li>3. Menyatakan Tergugat telah bersalah menggunakan wewenang dan jabatannya secara tidak baik dan tidak benar menyetujui pembukaa rekening dengan menggunakan Kartu Tanda Penduduk</li> </ol>	<p><b>DALAM EKSEPSI:</b> Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya</p> <p><b>DALAM POKOK PERKARA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.</li> <li>2. Menyatakan Tergugat telah melanggar standar operasional prosedur, syarat syarat umum pembukaan rekening, Peraturan Bank Indonesia No.3/10/2001 tentang Penerapan Prinsip Mengenal Nasabah dan Asas Penggunaan Wewenang yang baik dan benar</li> <li>3. Menyatakan Tergugat telah bersalah menggunakan wewenang dan jabatannya secara tidak baik dan tidak benar</li> </ol>	incracth

				<p>(KTP) fiktif/palsu</p> <p>4. Menyatakan sah dan mengikat secara hukum Memorandum Direksi No.:243/MO/DIR/2014, tanggal 31 Oktober 2014 dan Surat Keputusan SkorsingTergugat No.:169/W09-DLW/2015 tanggal 11 Juni 2015 yang efektif berlakusejak tanggal 15 Juni 2015</p> <p>5. Menyatakan “putus” hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 15 Juni 2015 tanpa syarat pembayaran uang pesangon dan penghargaan masa kerja</p> <p>6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul menurut hukum</p>	<p>menyetujui pembukaan rekening dengan menggunakan Kartu Tanda Penduduk (KTP) fiktif/palsu</p> <p>4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat PUTUS sejak putusan ini dibacakan</p> <p>5. Menghukum Penggugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepadaTergugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan UangPenggantian Hak yang seluruhnya sebesar Rp. 406.606.650(<i>Empat ratusenam juta Enam ratus enam ribu Enam ratus lima puluh rupiah</i>)</p> <p>6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.506.000(<i>limaratus enam ribu rupiah</i>)</p> <p>7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

2	Nomor :296/Pdt .Sus-Phi/2019/Pn.Bd g.	H A Z A I R I N	1. PT Petra Ariesca 2. PT Tri Jaya Tangkas Mandiri	Perselisihan Hubungan Industrial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya ;</li> <li>2. Menyatakan Tergugat I telah melanggar Pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang – undang nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>3. Menetapkan Penggugat sebagai pekerja Tergugat I dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/tetap) terhitung sejak 12 Mei 2005 ;</li> <li>4. Menyatakan Tergugat II telah melanggar Pasal 57 ayat (1) Undang – undang nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;</li> <li>5. Menetapkan Penggugat sebagai pekerja Tergugat II dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/tetap) terhitung sejak 9 Mei 2016 ;</li> <li>6. Menyatakan dan Menetapkan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;</li> <li>2. Menyatakan Tergugat I telah melanggar Pasal 59 ayat (4) Undang – Undang Nomor :13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;</li> <li>3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terhitung sejak 12 Mei 2005 ;</li> <li>4. Menyatakan Tergugat II telah melanggar Pasal 59 ayat (5) Undang – Undang Nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;</li> <li>5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II adalah status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terhitung sejak 9 Mei 2016 ;</li> <li>6. Menyatakan hubungan kerja antara</li> </ol>	incracth
---	---------------------------------------	--------------------	---	----------------------------------	--	--	----------

				<p>Tergugat I berakhir pada tanggal 8 Mei 2016</p> <p>7. Menghukum Tergugat I membayar secara tunai seketika kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No 13 thn 2003, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No 13 thn 2003 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No 13 thn 2003, yang jumlah keseluruhannya adalah senilai Rp 82.512.788; dengan perincian sebagai berikut : a. Uang Pesangon (masa kerja 10 tahun lebih) adalah <math>(2 \times 9) \times \text{Rp } 3.261.375 = \text{Rp } 58.704.750</math>; b. Uang Penghargaan Masa Kerja (masa kerja 10 tahun lebih) adalah <math>4 \times \text{Rp } 3.261.375 = \text{Rp } 13.045.500</math>; c. Uang penggantian hak berupa penggantian pengobatan &amp; perumahan</p>	<p>Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II berakhir sejak putusan ini diucapkan ;</p> <p>7. Menghukum Tergugat I membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 82.512.787,- (Delapan puluh dua juta lima ratus dua belas ribu tujuh ratus delapan puluh tujuh rupiah) ;</p> <p>8. Menghukum Tergugat II membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon dan uang penggantian hak sebesar Rp.3.750.581,- (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu lima ratus delapan puluh satu rupiah) ;</p> <p>9. Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;</p> <p>10. Menolak gugatan Penggugat untuk</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<p>senilai 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah Rp 10.762.538 d. Jumlah keseluruhannya adalah senilai Rp 82.512.788;</p> <p>8. Menyatakan dan Menetapkan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir pada tanggl 8 Mei 2017;</p> <p>9. Menghukum Tergugat II membayar secara tunai seketika kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No 13 thn 2003 dan uang penggantian hakRp 3.261.37= Rp 14.121.572 sesuai sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No 13 thn 2003, yang jumlah keseluruhannya adalah senilai Rp 16.240.015; dengan perincian sebagai berikut : a. Uang Pesangon (masa kerja 1 tahun) adalah (2 X 2 ) X Rp 3.261.375 = Rp 14.121.572b. Uang</p>	selain dan selebihnya	
--	--	--	--	--	-----------------------	--

					<p>penggantian hak berupa penggantian pengobatan &amp; perumahan senilai 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah Rp 2.118.263 ; c. Jumlah keseluruhannya adalah senilai Rp 16.240.015 ;</p> <p>10. Membebaskan biaya perkara seluruhnya kepada Tergugat</p>		
3	Nomor 2/Pdt.S us- PHI/201 8/PN PAL	Rafid	Ketua Yayasa n Pendidikan Graha Husada Lestari Akademi Kebida	Perselisihan hubungan industrial	<p>1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya</p> <p>2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus demi hukum, sejak Putusan diucapkan;</p> <p>3. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sepihak tanpa berdasar hukum</p> <p>4. Sebagai akibat Putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka menghukum</p>	<p><b>Dalam Eksepsi :</b> Menolak Eksepsi Tergugat;</p> <p><b>Dalam Pokok Perkara:</b></p> <p>1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;</p> <p>2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak dibacakannya putusan ini;</p> <p>3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang</p>	incract h

			nan Graha Ananda Palu	<p>Tergugat untuk membayar pesangon Penggugat beserta hak-hak lainnya yang dirinci sebagai berikut : - Uang Pesangon 2 x 9 x Rp. 2.056.750,- Rp. 37.021.500,-</p> <p>- Uang Penghargaan masa kerja 3 x Rp. 2.056.750,- Rp. 8.227.000,-+ Rp. 45.248.750,-</p> <p>- Uang Penggantian hak 15% x Rp. 45.248.750,- Rp. 6.787.275,- - Uang cuti tahunan yang belum gugur Rp. 2.056.750,-</p> <p>- Uang Tunjangan Hari Raya (THR) 2017 Rp. 2.056.750,- - Upah Proses selama 12 bulan Rp. 24.681.000 Grand Total Rp.80.866.275,- (Delapan puluh juta delapan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh lima rupiah)</p> <p>5. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan terhadap harta benda milik Tergugat yaitu berupa harta bergerak maupun tidak bergerak</p>	<p>penggantian hak sebesar Rp50.493.213,00 (lima puluh juta empat ratus sembilan puluh tiga ribu dua ratus tiga belas rupiah), dengan perincian sebagai berikut : - Uang Pesangon:18 bulan x Rp2.056.750,00 =Rp 37.021.500,00- Uang penghargaan masa kerja : 3 bulan x Rp2.056.750,00 =Rp 6.170.250,00 - Uang Penggantian : 15% x Rp43.191.750,00 = Rp 6 . 478 . 763 ,00 + Rp49.670.513,00 - Uang Cuti Tahunan = Rp 822 . 7 00,00 UMLAH =Rp50.493.213,00 (lima puluh juta empat ratus sembilan puluh tiga ribu dua ratus tiga belas rupiah)</p> <p>4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;</p> <p>5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp.364.000,00</p>	
--	--	--	--------------------------------	---	--	--

					<p>yang terletak di jalan Singgani No. 56-57 Mamboro Barat, Kecamatan palu utara, Kota Palu;</p> <p>6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dulu sekalipun terdapat upaya hukum (<i>Uitvoeraar bij voorraad</i>);</p> <p>7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;</p>		
4	Nomor 38/Pdt. Sus-PHI/2016/PN. Plg.	Yudi susanto	PT Sinar Musi Jaya,	Perselisihan Hubungan Industrial	<p>1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;</p> <p>2. Menghukum Tergugat secara seketika untuk membayar Hak-hak dari Penggugat yang telah di perincikan sebagaimana berikut :</p> <p>- Uang Pesangon 9 x Rp4.000.000,00 = Rp36.000.000,00</p> <p>- Uang Penghargaan 3 x Rp4.000.000,00 = Rp12.000.000,00</p> <p>Jumlah = Rp48.000.000,00</p> <p>- Uang Penggantian Hak 15% x</p>	<p><b>MENGADILI:</b> DALAM EKSEPSI: Menolak eksepsi Tergugat; DALAM POKOK PERKARA: 1.Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian; 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung mulai tanggal 29 Pebruari 2016; 3. Menghukum Tergugat untuk membayar semua hak-hak Penggugat yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja,</p>	incrac th

					<p>Rp48.000.000,00 = Rp 7.200.000,00  Total = Rp55.200.000,00  Terbilang : lima puluh lima juta dua ratus ribu rupiah</p> <p>3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (<i>dwangsom</i>) sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) perhari, setiap Tergugat lalai menjalankan isi putusan perkara ini;</p> <p>4. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (<i>Conservatoir Beslag</i>) atas tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jalan Residen H. Abdul Rozak No. 41 Kel. Kalidoni Kec. Kalidoni Palembang</p>	<p>dengan rincian sebagai berikut :</p> <p>a. Uang pesangon  7 x Rp4.000.000,00 = Rp28.000.000,00</p> <p>b. Uang Penghargaan Masa kerja  3 x Rp4.000.000,00 = Rp12.000.000,00  Jumlah = Rp40.000.000,00</p> <p>c. Uang Penggantian Hak15% x Rp40.000.000,00  = Rp 6.000.000,00  Jumlah total = Rp46.000.000,00  Terbilang (empat puluh enam juta rupiah)</p> <p>4.Menolak gugatan selebihnya;  5.Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara Sebesar Rp126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah).</p>	
5	Nomor 115/Pdt. Sus.PHI	Frida Tambuna na	PT .Ninoy	Perselisian Hubungan Industrial	<p>1 Menerima dan mengabulkan gugatan pihak PENGGUGAT untuk seluruhnya;  2 Menyatakan putus hubungan kerja antara</p>	<p>MENGADILI</p> <p>1.Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;</p>	Incracth

	<p>.G/2015 /PN.Jkt. Pst.</p>			<p>pihak Penggugat dengan pihak Tergugat berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, yaitu tindakan PHK karena alasan efisiensi oleh pihak Tergugat;</p> <p>3 Menghukum pihak TERGUGAT untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2), dan 1 x ketentuan pasal 156 ayat (3 dan 4) Undang-undang No.13 tahun 2003, tentang ketenaga kerjaan dengan rincian sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uang pesangon sebesar 6 bulan X 2 X 4.150.000 =Rp. 49.800.000;</li> <li>• uang penghargaan masa kerja 2 bulan X 1 X 4.150.000 =Rp. 8.300.000;</li> <li>• uang pengobatan 15% X 7 X 58.100.000 =Rp. 8.715.000;</li> </ul>	<p>2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini diucapkan;</p> <p>3 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp47.725.000,00 (empat puluh tujuh juta tujuh ratus dua puluh lima ribu rupiah);</p> <p>4 Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;</p> <p>5 Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp381.000,00 (tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah)</p>	
--	--------------------------------------	--	--	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• upah selama tidak dipekerjakan oleh perusahaan sejak bulan September 2014 sampai dengan ada putusan</li> <li>4 Menghukum pihak TERGUGAT untuk membayar uang paksa (dwangsom) untuk setiap bulannya keterlambatan melaksanakan Putusan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp.1.000.000,- terhadap setiap hari keterlambatan;</li> <li>5 Menyatakan Putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lainnya;</li> <li>6 Membebaskan ongkos perkara kepada pihak TERGUGAT yang mengikat 10bln X s4.150.000 =Rp. 41.500.000;</li> <li>• Jumlah besar yang di gugatkan =Rp.108.315.000;</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ DESKRIPSI TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas yang menjadi pokok penelitian ini adalah:

1. Apa faktor penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan atau yayasan dengan tenaga kerja?
2. Akibat hukum terhadap tergugat dalam penyelesaian hubungan industrial antara perusahaan atau yayasan dengan tenaga kerja?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan atau yayasan dengan tenaga kerja
- b) untuk mengetahui akibat hukum terhadap tergugat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan atau yayasa dengan tenaga kerja

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a). Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup berarti sebagai literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian

untuk memperkaya pengetahuan dan pemikiran para insan akademik yang sedang mempelajari ilmu hukum khususnya di dalam hukum perdata dalam hal ini untuk mengetahui alasan hakim dalam penyelesaian industrial antara perusahaan atau yayasan dengan tenaga kerja.

### 3. Kegunaan Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi bagi fakultas hukum Universitas Kristen Artha Wacana dalam rangka pengembangan serta pendalaman ilmu hukum, khususnya di bidang hukum perdata.
- b) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi bagi masyarakat dan pihak lain yang membutuhkan sebagai bahan referensi tentang alasan hakim dalam menjatuhkan putusan mengabulkan permohonan dalam perselisihan hubungan industrial.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian dengan judul “ Deskripsi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial” adalah asli yang ditulis oleh penulis dilakukan sesuai dengan undang undang yang berlaku, amar putusan sesuai dengan fakta fakta sosial yang menjadi penulis menjamin bahwa penulisan ini adalah karya penulis sendiri . sebagai perbandingan dapat ditemukan hasil penelitian yang terdahulu :

judul :PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN TATA CARA  
PENYELESAIANNYA MENURUT UNDANG-UNDANG No. 2 TAHUN  
2004

rumusan masalah :Apakah penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial

Antara pengusaha dengan pekerja?

Dibawah ini penulis uraikan beberapa judul yang mempunyai kemiripan dengan judul yang penulis teliti, dimana judul-judul itu merupakan hasil karya dari alumni Fakultas Hukum Universitas Kristen Artha Wacana, guna untuk menambah keaslian dalam penulisan penelitian ini. Beberapa judul-judul itu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Nama : Dafrian (502000006)

Judul

Rumusan masalah : Apakah penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja?

2. Nama : Indra Rahmat Pakaya ( 271412021)

Judul : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui mediasi (Penelitian di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi gorontalo)

Rumusan masalah : Bagaimana penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui mediasi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi gorontalo?

3. Nama : Tia Rahmatika Hakim (11527200278)
- Judul : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pt. Siak pertambangan energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak
- Rumusan masalah : Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungaa PT. Siak Pertambangan energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak?
4. Nama : Madina Almunawara. B.N (10561 11203 18)
- Judul : Pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas ketenaga kerjaan kota makasar
- Rumusan masalah : Bagaimana cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas ketenagakerjaan kota makasar?
5. Nama : Yuli Dwi Pujiastuti (8111415197)
- Judul : Penyelesian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara sutikno dengan Pt Starlight garment semarang
- Rumusan masalah : Bagaiamana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara Sutikno dengan PT Starlight Garmen Semarang?