

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum yang sesuai dengan hubungan kerja disebut Hukum Ketenagakerjaan, dimana pekerjaan tersebut itu dilakukan dibawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja. Hukum Ketenaga kerjaan semakin lama semakin berkembang seiring perkembangan lapangan kerja dan kesempatan kerja. Dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia sebelumnya adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:¹

Pasal 1 Ayat 1 “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”

Pasal 1 Ayat 2 “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Pasal 1 Ayat 3 “ Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa berupaya melakukan interaksi dengan manusia lain guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani. Dalam sebuah interaksi manusia akan terjadi dua hal yaitu kesamaan dan perbedaan. Apabila yan

¹ Soedibyo, 'Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 " Tentang Ketenagakerjaan" Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor. 4279', *Teknik Bendungan*, 2003, pp. 1–7.

terjadi dalam interaksi itu kesamaan-kesamaan maka akan terjadi suatu keharmonisan dalam hubungan. Namun sebaiknya apabila dalam interaksi tersebut itu terjadi perbedaan-perbedaan maka akan terjadi perselisihan atau konflik antar kedua belah pihak.² hubungan ketenagakerjaan atau biasa lazim disebut hubungan industrial, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang- undangan di bidang ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, diantaranya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lain-lain. Sengketa hubungan industrial adalah sengketa yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang pembahasan dari pembahasan hukum. Oleh sebab itu penting mengetahui makna dari hukum itu sendiri sebelum membahas tentang hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh agar dapat memahami lingkup pembahasan mengenai hukum. Hukum lebih dikenal hanya seputaran kalangan penegak hukum layaknya polisi, hakim, jaksa dan pengacara dimana mereka lebih sering mengetahui mengenai undang-undang maupun tata aturan lain mengenai hukum yang dibuat di lingkungan tersebut. Pembahasan yang berhubungan dengan hukum

² Abdullah dan Andi Lala, 'PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI ARBITRASE MENURUT UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN', *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398 Vol., 5. February (2020), pp. 1–9.

termasuk hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan memiliki peranan penting.

Menurut Rahadi Eksistensi PHI yang demikian seolah mencederai prinsip-prinsip peradilan. Dalam sistem peradilan di Indonesia terdapat prinsip bahwa peradilan dilaksanakan secara sederhana, cepat dan biaya murah. “Prinsip sederhana, cepat dan biaya ringan dapat dilihat pada ketentuan Pasal 2 Ayat 4 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang mengatur bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan³.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja memiliki beberapa karakteristik, antara lain sebagai berikut : Pendapat tidak seragam, Berakhirnya suatu hubungan kerja, dilaksanakan oleh satu pihak tertentu.⁴

Menurut Wijayanti Sengketa hubungan industrial lebih luas ruang lingkupnya dari pada perselisihan hubungan industrial, mengingat keadaan status hubungan hukum, baik di dalam atau di luar hubungan kerja yang beraneka ragam di masyarakat. Negosiasi atau penyelesaian non litigasi masih banyak terjadi di masyarakat.

Karena banyaknya perselisihan perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu dicari cara terbaik dalam

³ Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, *Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal HAM, 2020, XI, doi:10.30641/ham.2020.11.39-50.

⁴ Normalita Rizky and Andari Yurikosari, ‘PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT SISTEM PERADILAN DI INDONESIA DENGAN MALAYSIA Settlement of Industrial Relations Disputes in Termination of Employment According to the Judicial System in Indonesia And’, *Amicus Curiae Journal*, 1.1 (2024), pp. 266–78.

menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana menyelesaikan masalah tersebut? Hal ini perlu dikaji secara komprehensif sehingga dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik dan harmonis di negeri ini.⁵

⁵ Maswandi Maswandi, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5.1 (2017), p. 36, doi:10.31289/publika.v5i1.1203.

TABEL PUTUSAN

Putusan Hakim Terhadap Penyelesaian Sengketa Hubungan Industri

No	Nomor putusan	Penggugat	Tergugat	Pokok perkara	Petitum	Amar Sutusan	Ket
1	1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.KPG	Yeremias Gunawan Bintura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan UD. Gudang Mas Kupang 2. Pimpinan Cv. Jaya Wijaya Kupang 	<p>Mengenai Pemutusan Hubungan kerja (Perselisihan Hubungan Industri)</p>	<p>Dalam pokok perkara</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya 2. Menyatakan Penggugat adalah pekerja sah dan tetap pada para Tergugat; 3. Menyatakan hukum tindakan para Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan tidak membayar hak-hak Pesangon Penggugat merupakan perbuatan melanggar peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku; 4. Menghukum para Tergugat untuk secara tanggung renteng membayar tunai hak-hak ketenagakerjaan Penggugat yakni : 4.1. Pesangon ✓ Uang Pesangon 2 x 9 bln x Rp.5.000.000. =Rp.90.000.000. 	<p>Dalam pokok perkara</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menolak gugatan penggugat 2. menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 398.000,00 (tiga ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah); 	incrach

					<p>✓ Uang Penghargaan Masa Kerja 4 bln x Rp.5.000.000. =Rp.20.000.000. ✓ Uang Penggantian Hak 15% x 110.000.000. =Rp.16.500.000.+ Total =Rp.126.500.000. 4.2. Uang THR 2 (dua) Tahun =Rp.10.000.000.- 4.3. Uang Jaminan Hari Tua (JHT) =Rp.44.460.000.- 4.4. Uang Pengganti Cuti Tahunan =Rp.4.285.714.+ Total =Rp.185.245.714.</p> <p>5. Menghukum para Tergugat membayar uang dwangsom sebesar Rp. 1.000.000.-(satu juta rupiah)/ hari keterlambatan terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetaphingga para Tergugat melaksanakan seluruh amar putusan ini;</p> <p>6. Menghukum para Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara</p>		
`2	6/Pdt.Sus-PHI/2017/P N.KPG	YULIUS FALLO	PT.SURYA MAHKOTA KENCANA MAIN DEALER	Perselisihan hubungan industrial	<p>DALAM EKSEPSI</p> <p>1. Mengabulkan eksepsi Tergugat Untuk Seluruhnya;</p> <p>2. Menyatakan gugatan</p>	<p>DALAM EKSEPSI</p> <p>Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk sebagian</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p>	incrach

			KUPANG		<p>Penggugat adalah cacat hukum oleh karenanya gugatan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan tidak dapat di terima (niet onvankelijke verklaard)</p> <p>3. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat;</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <p>1. Menyatakan menerima Jawaban Tergugat untuk seluruhnya ;</p> <p>2. Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan PENGGUGAT tersebut tidak dapat diterima.</p> <p>3. Menyatakan Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa dasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang</p>	<p>1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);</p> <p>2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 73.000,- (Tujuh Puluh Tiga Ribu Rupiah) yang ditanggung negara</p>	
--	--	--	--------	--	--	---	--

					<p>sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat.</p> <p>4. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara perdata</p>		
3	01/Pdt.Sus-PHI/2023/P N.KPG	Yonathan Benu	Manajemen PO. Paris Indah Atambua pimpinan; Victor Haryanto Lay(Akong)	perselisihan hubungan industrial	<p>DALAM PRIMAIR</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya 2. Menyatakan dan menetapkan bahwa penggugat dan tergugat mempunyai hubungan kerja yang sah yakni penggugat sebagai pekerja dan Tergugat sebagai perusahaan pemberi kerja dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); 3. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat (PO. Paris Indah) Atambua terjadi karena tugas pokok Penggugat sebagai sopir mobil box dengan 	<p>DALAM EKSEPSI</p> <p>Menerima Eksepsi Tergugat.</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima; 2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp.542.000,- (limaratus empatpuluhdua ribu rupiah) 	incracht

					<p>DH 8328 EA diganti oleh sopir yang baru alias om kris</p> <p>4. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai dan seketika hak-hak Penggugat yang terdiri dari uang pesangon dan item hak normatif lainnya sesuai ketentuan</p> <p>5. Memutuskan dan menetapkan untuk meletakkan Sita Jaminan atas seluruh bangunan toko bersama seluruh fasilitas/isinya milik PO. Paris Indah yang terletak, di jalan Mohamad Yamin, Kelurahan Rinbesi, Kecamatan Atambua Selatan, Kabupaten Belu. Propinsi Nusa tenggara timur sebagai jaminan dari tergugat kepada penggugat agar membayar lunas hak-hak normatif penggugat secara sempurna dan seketika termasuk upah proses sengketa Hubungan Industrial ini yang totalnya Rp 76.636.500,- (tujuh puluh enam juta enam ratus tiga puluh enam ribu lima ratus rupiah)</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>6. Memutuskan dan menetapkan keputusan majelis hakim pengadilan hubungan industrial untuk perkara ini dapat dijalankan tergugat terlebih dahulu walaupun ada permohonan kasasi tergugat</p> <p>7. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;</p> <p>SUBSIDAIR:</p> <p>DALAM EKSEPSI</p> <p>1. Bahwa gugatan kabur dan tidak jelas (obscuur libel) dan harus ditolak karena dalam dalil gugatannya bahwa Penggugat bekerja di CV Faromas Timor - Victoria Kupang pada bulan Januari 2021 dengan smenerima upah sebesar Rp.1.800.000/bulan dan Penggugat keberatan terhadap upah yang dibayar CV Faromas Timor - Victoria Kupang karena dibawah UMP yang berlaku di tahun</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>2021 atas dasar keberatan Penggugat tersebut maka masalah antara Penggugat CV. Faromas - Voctoria Kupang (dalam hal ini bukan Tergugat) adalah perselisihan hak bukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena baik Tergugat maupun CV Faroma Timor Victoria Kupang tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat dengan demikian maka gugatan Penggugat harusnya kekurangan upah dari CV Faromas Timor Voctoria Kupang berdasarkan penetapan dari Pengawas Disnakertrans setempat, bukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena Tergugat tidak pernah mem –PHK Penggugat</p> <p>2. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (obscur</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>libel), karena ada perbedaan antara posita dan petitum gugatan Penggugat. Hal ini secara jelas terlihat di petitum Penggugat yang meminta agar Tergugat membayar pesangon, uang Penghargaan masa kerja dan uang pergantian Hak, petitum tersebut tidak sejalan dengan dalil-dali posita gugatan Penggugat</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil gugatan Penggugat karena tidak benar dan tidak beralasan hukum; 2. Bahwa dalil Penggugat terkait dengan Penggugat adalah pekerja tetap pada Penggugat dengan masa kerja Penggugat 5 tahun, 5 bulan dengan menerima total upah sebesar Rp. 3.300.000.-/bulan (tiga juta tiga ratus ribu rupiah perbulan) adalah tidak benar dan tidak beralasan hukum; 		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>3. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat baik secara lisan maupun tertulis, melainkan sebagaimana pengakuan bahwa Penggugat sendiri yang pamit dari CV. Faromas Timor - Victoria Kupang untuk pulang kampung; (lihat dalil Penggugat hal. 4, poin 13</p> <p>4. Bahwa atas dasar dalil gugatan poin 4 bahwa Penggugat sejak bulan Januari 2021 telah bekerja di CV. Faromas Timor - Victoria, beralamat di Jalan Timor Raya Km.9 Oesapa Kota Kupang Prv. NTT dengan tugas pokok sebagai sopir mobil box plat Nomor Polisi DH. 8328 EA dengan menerima upah Rp.1.800.000.-/bulan (satu juta delapan ratus ribu rupiah perbulan) maka demi hukum Penggugat telah beralih menjadi pekerja tetap pada CV. Faromas Timor - Victoria sehingga hubungan hukum antara Penggugat</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>dengan Tergugat telah putus demi hukum, karena itu Tergugat tidak lagi mempunyai tanggungjawab untuk membayar hak-hak Penggugat dalam perkara a quo;</p> <p>5. Bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada kesepakatan bahwa upah Penggugat dibayar sebesar 10 % berdasarkan total setoran Penggugat setiap bulannya, yang kemudian baru dibayar upah Penggugat pada setiap bulannya dan setiap bulan upah yang diterimah oleh Penggugat jumlah berbeda karena sangat tergantung pada setoran Penggugat, misalnya dalam bulan tersebut Penggugat tidak masuk kerja 7 hari karena alasan ijin, sakit atau alasan lainnya maka sudah pasti upah yang diterima Penggugat akan berkurang, sehingga Tergugat sangat keberatan atas dalilnya</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>bahwa Penggugat menerima upah Rp. 3.300.000.00.-/ bulan dengan perincian setoran Penggugat setiap hari Rp. 1.000.000.- sehingga Penggugat berhak Rp. 100.000,-/hari x 30 hari kerja = Rp.3.000.000,-/bulan</p> <p>6. Bahwa dalil tuntutan Penggugat terkait dengan uang penggantian hak berupa hak cuti tahunan gugur, uang pisah karena tidak di PHK, Tunjangan Hari Raya, Kekurangan upah 2023, Hak Atas Kepesertaan Jamsostek/ BPJS, Hak atas kepesertaan BPJS Kesehatan, Upah Proses Perkara adalah tidak benar dan tidak beralasan hukum.</p> <p>7. Dalil terkiat dengan tergugat secara sepihak PHK penggugat adalah tidak benar karena Penggugat sendiri yang pamit berhenti kerja dari CV. Faromas Timor - Victoria Kupang untuk pulang kampung, namun diketahui</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>ternyata Penggugat kembali ke kampung Atambua untuk sebagai sopir trek besar fuso di Atambua yang lebih baik dengan gaji yang lebih baik pula, hal demikian menunjukan Penggugat yang mengundurkan dari CV. Faromas Timor - Victoria Kupang</p> <p>8. Bahwa merujuk pada dalil-dalil gugatan Penggugat bahwa awalnya Penggugat bekerja pada PO. Paris Indah Atambua dengan menerima upah sebesar Rp.3.300.000,-/bulan kemudian Penggugat pindah bekerja di CV. Faromas Timor - Victoria Kupang pada bulan Januari 2021 dengan menerima upah sebesar Rp.1.800.000.-/bulan dan Penggugat keberatan terhadap upah yang diterima di CV. Faromas Timor - Victoria Kupang tersebut karena dibawah UMP maupun UMK Kota Kupang yang berlaku di tahun 2021</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>atas dasar keberatan Penggugat tersebut maka masalah antara Penggugat dan Tergugat atau CV. Faromas Timor - Victoria adalah soal Perselisihan Hak bukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena baik Tergugat maupun CV. Faromas Timor - Victoria Kupang tidak pernah melakukan PHK terhadap Penggugat dengan demikian maka gugatan Penggugat harusnya kekurangan upah dari CV. Faromas Timor - Victoria Kupang berdasarkan adanya penetapan dari pengawas disnakertrans setempat, bukan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena Tergugat tidak pernah mem-PHK Penggugat karena itu Penggugat tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dalam perkara</p> <p>9. Bahwa dalil tuntutan Penggugat uang pisah adalah</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>tidak beralasan hukum karena uang pisah harus diatur terlebih dahulu dalam peraturan perusahaan atau diatur dalam perjanjian kerja bersama di perusahaan yang mengaturnya sedangkan belum dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara a quo belum diatur terkait dengan uang pisah maka Penggugat tidak berhak menuntutnya</p> <p>10. Bahwa dalil Penggugat terkait dengan upah pokoknya Rp. 300.000.-/ bulan adalah tidak benar dan tidak beralasan karena uang tersebut Tergugat bayarkan kepada Penggugat berdasarkan kehadirannya yakni Rp.10.000,-/hari dan bila tidak masuk kerja tidak dibayarkan/tidak diterima dan akan dikurangi sehingga setiap bulan jumlah upah yang diterima oleh Penggugat jumlah tidak akan sama, dan uang tersebut adalah</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>merupakan rangsangan/ motifasi dari Tergugat bagi Penggugat agar setiap hari selalu masuk kerja</p> <p>11. Bahwa dalil tuntutan Penggugat terkait dengan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021 yang belum diterima Penggugat tidak benar karena hak Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2021 telah gugur dan harus ada penetapan dari pengawas disnakertrans setempat</p> <p>12. Bahwa dalil tuntutan Penggugat tentang kekurangan upah tahun 2021 adalah tidak beralasan hukum karena hal tersebut terkait hak normatif yang harus berdasarkan penetapan pegawai disnakertrans setempat dan Tergugat tidak pernah mendapat pengaduan untuk klarifikasi dari disnakertrans Kabupaten Belu untuk hal itu;</p> <p>13. Bahwa tuntutan Penggugat tentang BPS Ketenagakerjaan</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>dan BPJS Kesehatan adalah tidak beralasan karena Penggugat telah diikutsertakan/terdaftar sebagai peserta BPS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan oleh Tergugat</p> <p>14. Bahwa tuntutan Penggugat terkait dengan upah proses dalam perkara a quo adalah tidak beralasan karena hal itu merupakan konsekuensi dari berperkara dan Tergugat juga mengalami kerugian materil maupun immateril dari gugatan ini;</p>		
4	No.Putusan : 12/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Kpg	<p>1) Kapertino Gregorius Nay</p> <p>2) WINA Harpenawat</p> <p>3) Ester Paseto Wolo,</p>	PT SINARMAS MULTI FINANCE	Perselisihan hubungan industri	<p>1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para penggugat untuk seluruhnya.</p> <p>2. Menyatakan menurut hukum bahwa tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum dalam memperkerjakan para Penggugat sebagai pekerja dengan waktu tertentu. Dengan demikian Para</p>	<p>DALAM EKSEPSI</p> <p>Menolak eksepsi tergugat,</p> <p>DALAM POKOK PERKARA</p> <p>1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;</p> <p>2. Menyatakan menurut Hukum bahwa status hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat beralih dari PKWT menjadi PKWTT</p> <p>3. enyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang</p>	incracht

					<p>Penggugat harus dinyatakan sebagai Pekerja dengan waktu tidak tentu.</p> <p>3. Menyatakan secara hukum bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan karena tergugat tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan Masa kerja dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan kepada Para Penggugat.</p> <p>4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang uang pesangon, uang penghargaan Masa kerja dan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan kepada Para Penggugat dengan Rincian sebagai berikut : Untuk penggugat I, sebagai berikut : Menghukum</p>	<p>bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003</p> <p>4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena PHK sejak dibacakan putusan in</p> <p>5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut :</p> <p>Untuk Penggugat I Kopertino Gregorius Nay • Uang pesangon Masa kerja 5(lima) tahun dan 6 (enam) bulan,6(enam) bulan upah x Rp.2.000.000,- = Rp.24.000.000,- • Uang Penghargaan Masa kerja 2(dua) bulan x upah Rp.2.000.000,- = Rp.4.000.000,- • Uang Penggantian hak sebesar 15% dari uang Pesangon + Uang Penghargaan</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--

					<p>Pemimpin perusahaan PT. Sinar Mas Multi Finance membayar hak-hak pekerja saudara Kopertino Gregorius Nay berupa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang Pesangon dengan masa kerja 6 Tahun dan 4 Bulan sebesar 2 x 6 Bulan x Rp.2.000.000, = Rp.24.000.000, • Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 2 x Rp.2.000.000, = Rp 4.000.000, • Uang penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangan dan atau uang penghargaan masa kerja 15% x (Rp.24.000.000, + Rp 4.000.000) = Rp. 4.200.000, • Total = Rp. 32.200.000. <p>• Untuk penggugat II, sebagai berikut : Menghukum Pemimpin perusahaan PT. Sinar Mas Multi Finance membayar hak-hak pekerja saudara Ester Paseto Wolo berupa :</p>	<p>=Rp.4.200.000,-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Total = Rp. 32.200.000. <p>II. Untuk Penggugat II Wina Harpenawati</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang Pesangon dengan masa kerja 6 Tahun dan 2(dua) Bulan sebesar 2 x 7 Bulan x Rp.1.828.450 = Rp.25.598.300, • Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 3 x Rp. 1.828.450 = Rp 5.485.000, <p>Uang penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangan dan atau uang penghargaan masa kerja 15% x (Rp. 25.598.300, + Rp 5.485.000) = Rp. 4.662.548, • Total = Rp. 35.746.198. <p>III. Untuk penggugat III, Ester Paseto Wolo berupa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang Pesangon dengan masa kerja 6 Tahun dan 4 Bulan sebesar 2 x 6 Bulan x Rp.1.630.570 = Rp.19.566.840, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 2 x Rp. 1.630.570 = Rp </p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

					<ul style="list-style-type: none"> • Uang Pesangon dengan masa kerja 6 Tahun dan 4 Bulan sebesar $2 \times 6 \text{ Bulan} \times \text{Rp.1.828.450} = \text{Rp.25.598.300}$, •Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar $3 \times \text{Rp. 1.828.450} = \text{Rp 5.485.000}$ <p>Uang penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangan dan atau uang penghargaan masa kerja $15\% \times (\text{Rp. 25.598.300}, + \text{Rp 5.485.000}) = \text{Rp. 4.662.548}$, Total = Rp. 35.746.198.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untuk penggugat III, sebagai berikut : Menghukum Pemimpin perusahaan PT. Sinar Mas Multi Finance membayar hak-hak pekerja saudara 	<p>3.261.140,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangan dan atau uang penghargaan masa kerja $15\% \times (\text{Rp.19.566.840}, + \text{Rp 3.261.140}) = \text{Rp. 3.424.197}$, Total = Rp. 26.252.177, <p>6. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;</p> <p>7. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada negara sebesar Rp 318.000,00 (tiga ratus delapan belas ribu rupiah)</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

					<p>Ester Paseto Wolo berupa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uang Pesangon dengan masa kerja 6 Tahun dan 4 Bulan sebesar 2 x 6 Bulan x Rp.1.630.570 = Rp.19.566.840, • Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 2 x Rp. 1.630.570 = Rp 3.261.140, •Uang penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangan dan atau uang penghargaan masa kerja 15% x (Rp.19.566.840, + Rp 3.261.140) = Rp. 3.424.197, Total = Rp. 26.252.177 <p>5. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsong) sebesar Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) untuk setiap hari secara tunai sejak putusan ini</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					berkekuatan hukum tetap sampai tergugat melaksanakan Putusan ini dengan sempurna.		
5	13/Pdt.Sus-PHI/2017/P N.Kpg	MARTINUS TOGIOYO ROHI	PT VALENTINE GROUP	Perselisihan hubungan industri	<p>PRIMAIR :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya; 2. Menyatakan secara hukum Peraturan Perusahaan PT. Valentine Group adalah sah dan mengikat; 3. Menyatakan tindakan Penggugat yang telah melakukan penipuan terhadap Perusahaan (PT. Valentine Group) dikualifikasikan sebagai kesalahan berat; \ 4. Menyatakan secara hukum bahwa Penggugat telah mengundurkan diri secara sukarela; 5. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul SUBSIDAIR : 	<p>MENGADILI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ; 2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena PHK berdasarkan putusan ini ; 4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut : <input type="checkbox"/> Uang Pesangon sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2) dengan masa kerja 5 (lima) tahun dan 10 (sepuluh) bulan sebesar: 1 x 6 bulan x Rp. 1.500.000..... = Rp. 9.000.000 	incracht

						<p>□ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 (lima) tahun dan 10 (sepuluh) bulan sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 sebesar: 2 bulan x Rp.1.500.000 = Rp. 3. 000.000</p> <p>Uang Penggantian hak sebesar 15 % dari uang Pesangon ditambah uang penghargaan sesuai Undang- Undang No 13 tahun 2003 adalah 15 % x Rp. 12.000.000..... = Rp. 1.800.000,- Total Point a + b + c berjumlah..... = Rp. 13.800.000,- (Tiga belas juta delapan ratus ribu rupiah</p> <p>5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;</p> <p>6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp.328.000,- (Tiga ratus dua puluh delapan ribu rupiah)</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada judul tersebut maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menyatakan gugatan penggugat di kabulkan sebagian?
2. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menolak gugatan pengggugat?
3. Mengapa hakim pengadilan hubungan industrial menyatakan gutidak dapat di terima?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan peneliti diatas maka tujuan dari peneliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui alasan hakim dalam memutuskan penyelesaian sengketa industrial ada yang di kabulkan sebagian.
2. Untuk mengetahui alasan hakim dalam memutuskan penyelesaian sengketa industrial ada yang di tolak.
3. Untuk mengetahui alasan hakim dalam memutuskan penyelesaian sengketa industrial ada yang tidak dapat di terima.

D. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sambungan pemikiran yang cukup berarti sebagai literature ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian untuk memperkaya pengetahuan dan pemikiran para insan

akademik yang sedang mempelajari ilmu hukum khususnya ilmu hukum perdata.

2. Kegunaan praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi rekan-rekan mahasiswa fakultas hukum universitas kristen artha wacana dalam rangka pengembangan serta mendalami 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 permasalahan perdata
- c. Untuk menambah wawasan penulis maupun pembaca pada bidang ilmu hukum perdata serta merupakan satu syarat dalam penyelesaian studi pada fakultas hukum universitas kristen artha wacana kupang.

E. Keaslian penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran oleh penulis pada perpustakaan universitas kristen artha wacana kupang ternyata judul dan masalah penelitian dalam karya ilmiah yang penulis jadikan sebagai pembandingan berbeda dengan penelitian ini oleh sebab itu, penelitian ini merupakan karya sendiri dan belum pernah di tulis sebelumnya. Adapun yang penulis temukan dari beberapa skripsi pada penelitian terdahulu tentang hubungan industri namun, yang jadi perbedaan yaitu terletak pada judul dan masalah yang di kaji baik dari pada peneliti saat ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Nama** : Yubliana Fince Loi (2023)
- Judul** : Deskripsi tentang penyelesain perselisihan hubungan industrial
- Rumusan Masalah** : 1. Apa faktor penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan atau yayasan dan tenaga kerja
2. Apa akibat hukum terhadap tergugat dalam penyelesaian hubungan industrial antara perusahaan atau yayasan dan tenaga kerja
- 2) Nama** : Ignasius Ngailu Beko (2022)
- Judul** : Analisi yuridis putusan hakim pengadilan niaga dalam penyelesaian sengeta desain industri.
- Rumusan Masalah** : Mengapa pngadilan niaga dalam penyelesaian sengeta desain industri ada gugatan yang di tolak,ada gugatan yang di kabulkan dan ada gugatan yang tidak dapat di terima.
- 3) Nama** : Daniel Loju Ringu (2022)
- Judul** : Analisis yuridis putusan hakim pengadilan niaga pada pengadilan negeri terhadap gugatan desain industrial
- Rumusan Masalah** : Mengapa putusan hakim terhadap sengketa desain indusri ada yang tidak dapat di terima, ada yang di tolak dan ada yang di kabulkan.
- 4) Nama** : Daris S.I.Benoe (2008)
- Judul** : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial kupang
- Rumusan Masalah** : Mengapa keterbatasan waktu, biaya dan tenaga

maka penelitian ini di batasi penulis pada faktor-faktor yang menyebabkan penyelesaian sebagai perselisihan hubungan industrial lewat dari jangka waktu yang di tentukan.

- 5) Nama** : Aprianus wewo (2001)
- Judul** : Suatu tinjauan tentang pemberian izin usaha industri bagi perusahaan industri yang berwawasan lingkungan menurut peraturan pemerintah No. 27 Tahun 1999 tentang analisis mengenai dampak lingkungan hidup di kota kupang.
- Rumusan Masalah** : Mengapa data yang di ambil pada tahun 2000 yaitu 397 perusahaan industrial yang ada di kota kupang

F. Metodologi Penelitian

1. Sifat Dan Jenis Penelitian

a. Sifat penelitian

Berdasarkan judul diatas maka sifat penelitian yang digunakan oleh calon peneliti, dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menguraikan objek dan subjek yang diteliti secara mendalam, luas dan terperinci. Sifat deskriptif dalam penelitian ini adalah hendak menjelaskan, menggambarkan, dan menguraikan alasan Hakim pada Pengadilan menjatuhkan putusan yang mengabulkan gugatan

penggugat untuk sebagian dan ada juga yang menjatuhkan putusan gugatan tidak dapat diterima serta ditolak.

b. Jenis penelitian

Penelitian hukum normatif adalah salah satu jenis metodologi penelitian hukum yang mendasarkan analisisnya pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan dengan permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian.⁶

2. Variabel Penelitian

Dilihat dari topik yang diangkat dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini menempatkan dua variabel penelitian antara lain sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Variabel Bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah penyelesaian sengketa hubungan industrial alasan Hakim pada Pengadilan menjatuhkan putusan di kabulkan, Gugatan di tolak dan juga tidak dapat diterim.

b. Variabel Terikat

Variabel Terikat (*independent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat

⁶ Kornelius Benuf and others, 'Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer Jurnal Gema Keadilan Jurnal Gema Keadilan', 7 (2020), pp. 20–33.

dalam penelitian ini adalah Putusan Pengadilan dalam penyelesaian hubungan industrial.

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah berupa data sekunder. Data sekunder adalah, data yang diperoleh dari bahan pustaka atau data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, serta peraturan perundang-undangan. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan Hukum yang mengikat seperti: peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan yang mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan. Bahan Hukum Primer dalam putusan ini antara lain sebagai berikut:

1) Peraturan Perundang-undangan

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
- b) Kitab Undang-undang hukum ketenaga kerjaan

2) Putusan Pengadilan

- a) Nomor 1/Pdt.Sus- PHI/2017/PN.KPG
- b) Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg
- c) Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Kpg
- d) Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Kpg
- e) Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Kpg

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal ilmiah, karya tulis hukum atau pandangan ahli hukum, dan kasus-kasus hukum yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kamus dan ensiklopedia hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan studi pustaka. Studi pustaka adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber lain-lain.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul maka teknik selanjutnya adalah analisis data, yaitu proses mengolah data dengan cara data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif. Yaitu analisis yang bersifat deskriptif dengan menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan guna menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi obyek penelitian.