

Studi Kasus Putusan Hakim Terhadap Hak Pekerja Dalam Sengketa Hubungan Industrial Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Atas Perkara No. 38/G/2011/PHI/PN.Bdg

ABSTRAK

Pekerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya. Pekerja dan Pengusaha diikat oleh perjanjian kerja yang harus ditaati oleh kedua belah pihak untuk memenuhi hak dan kewajibannya. Ketika terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan melalui perundingan BIPARTIT dan apabila tidak terjadi kesepakatan bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Seperti contoh pada perkara No. 38/G/2011/PHI/PN.Bdg. Kasus ini bermula dari Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh secara sepihak dikarenakan Penggugat mengalami sakit keras dan sering tidak masuk kerja. Penggugat merasa Tergugat telah melanggar Pasal 156 ayat (1) Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Tergugat tidak memberikan uang pesangon sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

Penulisan tugas akhir ini berbentuk studi kasus yang disusun dengan sistematika sebagai berikut : deskripsi latar belakang, kemudian kasus posisi, dilengkapi dengan kajian teoritik, pemaparan ringkasan kasus, lalu dilakukan analisa pada bagian pembahasan, dan akhirnya ditutup dengan bagian penutup.

Kesimpulan yang didapat dari penelitian studi kasus ini Hakim dalam memutuskan di Pengadilan Hubungan Industrial sudah memenuhi rasa keadilan dalam mewujudkan rasa kemanusiaan dengan mengabulkan hak yang tidak dimohonkan oleh Penggugat. Hal ini sesuai dengan hak pekerja dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap pengusaha yang mengalami sengketa dan diajukan dalam Pengadilan Hubungan Industrial oleh pekerjanya harus memenuhi kewajiban yang sudah diputuskan oleh hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Sistem penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dianggap sebagai jalan keluar untuk permasalahan pekerja dan pengusaha.

Kata Kunci : Hak pekerja, penyelesaian perkara perselisihan Pengadilan Hubungan Industrial

**Case Study of the Verdict Concerning on the Worker's Rights in an Industrial
Dispute Relation According to the Law Number 13 Year 2003 Regarding
Manpower jo. Law Number 2 Year 2004 Regarding Industrial Dispute
Resolution on Case No. 38/G/2011/PHI/PN.Bdg**

ABSTRACT

Workers and employers are the two factors that cannot be separated from one another. Workers and Employers bound by a labor agreement that must be obeyed by both sides to fulfill their rights and obligations. A dispute between workers and employers can be resolved by bipartite negotiation and if there is no agreement it can be made to the Industrial Court. The example is the case Number 38/G/2011/PHI/PN.Bdg. The case began with a unilateral termination of work because Plaintiff had severe illness and was often absent from work. Plaintiff proposed that Defendant has violated Article 156 (1) Law Number 13 Year 2003 regarding Manpower because Defendant did not provide severance pay in accordance with the applicable law.

This case studies arranged in systematically order as follows: a description of the background, the case of positions, equipped with theoretical studies, exposure summary of the case, and then analyzed in the analysis section, and finally closed with a concluding section.

The conclusion of this case study: The judge in the Industrial Court has fulfilled the sense of fairness in ruling for creating a sense of humanity to grant rights that are not filed by Plaintiff. This is consistent with the rights of workers in the Law Number 13 Year 2003 regarding Manpower. Every employer who has a dispute with and is filed to the Industrial Court by the workers must fulfill the obligations decided by a judge in the Industrial Court. Industrial dispute resolution system through the Industrial Court is considered the solution to the problems of workers and employers.

Keywords: Worker's rights, resolution of dispute in the Industrial Court

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PANITIA SIDANG UJIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Kasus Posisi.....	4
BAB II TINJAUAN TEORITIK.....	7
A. Masalah Hukum.....	7
B. Tinjauan Teoritik	
1. Hubungan Kerja.....	8
2. Perjanjian Kerja.....	10
3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha.....	13
4. Hubungan Industrial.....	16
5. Perselisihan Hubungan Industrial.....	19
6. Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
BAB III RINGKASAN PUTUSAN.....	29
A. Nomor Putusan.....	29
B. Kepala Putusan.....	29
C. Identitas Para Pihak.....	29
D. Pertimbangan Hakim Dalam Menetapkan Putusan.....	30
E. Amar Putusan.....	38
BAB IV PEMBAHASAN.....	40

A. Pertimbangan Hukum Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Hubungan Industrial Nomor 38/G/2011/PHI/PN.Bdg.....	40
B. Akibat Hukum Dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 38/G/2011/PHI/PN.Bdg Berdasarkan Undang – undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	46
BAB V PENUTUP.....	49
A. Pertimbangan Hukum Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Hubungan Industrial Nomor 38/G/2011/PHI/PN.Bdg.....	49
B. Akibat Hukum Dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 38/G/2011/PHI/PN.Bdg Berdasarkan Undang – undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	50
DAFTAR PUSAKA.....	51
LAMPIRAN	

