

Analisis Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Atas Pelanggaran Berat

(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG)

Bowie Syabrowie*

Program Studi SI Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo

Email: Bowie.bow76@gmail.com

Binov handitya

Program Studi SI Ilmu Hukum, Universitas Ngudi Waluyo

Email: binovhanditya24@gmail.com

Abstrak

permasalahan yang ingin diteliti oleh penulis dalam penelitian ini yakni, apakah alat bukti elektronik dapat diterima dalam sengketa perselisihan hubungan industrial kemudian bagaimana pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial dalam putusan nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG serta implikasi hukum setelah putusan, adapun tujuan dari rumusan masalah ini adalah untuk Mengetahui alat bukti yang sah dalam perkara sengketa hubungan industrial serta mengetahui pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusan Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG serta implikasi hukum setelah putusan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analitis dengan menganalisis putusan pengadilan serta wawancara mendalam untuk menjawab kebenaran yang masih menjadi dugaan sementara dengan teknik analisis deskriptif. Hasil dari analisis ini adalah Alat bukti yang diajukan oleh penggugat dimuka pengadilan tidak berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan sehingga hakim tidak dapat menentukan gugatan mana yang akan dipertimbangkan sebab memiliki implikasi yang berbeda dan akan menciderai kaidah hukum secara formil serta berdampak buruk dalam putusan secara kualitas.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Alat Bukti, Pertimbangan Hakim

Abstract

The problem that the author wants to examine in this research is whether electronic evidence can be accepted in industrial relations disputes, then what are the industrial relations court judges' considerations in decision number: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG and the legal implications following decision, the purpose of this problem formulation is to find out the legal evidence in industrial relations dispute cases and to know the considerations of the Industrial Relations Court judges in Decision Number:

19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG as well as the legal implications after the decision. This research uses an analytical approach by analyzing court decisions and in-depth interviews to answer truths that are still tentatively suspected using descriptive analysis techniques. The result of this analysis is that the evidence submitted by the plaintiff before the court is not based on statutory regulations so that the judge cannot determine which lawsuit will be considered because it has different implications and will violate formal legal rules and have a negative impact on the quality of the decision.

Keywords: *Industrial Relations Dispute, Evidence, Judge's Consideration*

A. Pendahuluan

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhan baik bersifat jasmani atau rohani. Sehingga dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik, adalah situasi (keadaan) di mana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan kebenaran tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan.¹

Sebagai suatu Negara Hukum, Indonesia menghendaki agar segala kekuasaan dan wewenang harus selalu dilaksanakan berdasarkan hukum dengan tidak pandang bulu, tidak membedakan golongan, suku, keturunan, agama, dan status sosial. Hukum harus ditegakkan dan selalu dihormati serta ditaati, tanpa pengecualian apakah warga masyarakat ataupun penguasa negara, dimana segala perbuatan atau tindakannya harus didasarkan pada hukum. Telah disadari bahwa tanpa tersedianya perangkat aturan hukum, kehidupan masyarakat menjadi kacau balau, tidak ada ketentraman dan sulit untuk dikendalikan. Tidak jarang dalam

¹ Moch. Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Bandung CV.Mandar Maju. Hlm. 156

suatu kehidupan masyarakat atau negara timbul pertentangan atau benturan-benturan kepentingan. Oleh karena itu, kehadiran hukum dalam kehidupan masyarakat atau bernegara adalah merupakan faktor yang menentukan selain faktor-faktor yang lainnya. Karena dengan adanya seperangkat aturan hukum, maka timbul batasan-batasan dalam kehidupan masyarakat yang akan menjadikan suasana lebih terarah, stabil, tenteram, dan dapat dikendalikan.²

Dalam dunia pekerjaan tentunya terdapat hubungan antara pekerja dan pengusaha, Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh akan tetap berlangsung dengan baik apabila kedua belah pihak yang saling membutuhkan dapat saling menjaga keharmonisan. Dalam hubungan tersebut keduanya memiliki tujuan yang sama antara lain mencapai keberhasilan perusahaan dimana keberhasilan ini akan menguntungkan pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai keberhasilan itu tidak jarang hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak harmonis karena sering ditemuinya berbagai macam masalah yang memicu adanya perselisihan atau konflik. Perselisihan atau konflik yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan disebut juga perselisihan hubungan industrial.³

Permasalahan antara pengusaha dan pekerja dapat terjadi didalam hubungan kerja tersebut baik sederhana ataupun secara kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang diselesaikan dengan jalur peradilan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.⁴ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan

² Suci Indah Lestari & Tri Reni Novita, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Upaya Arbitrase*, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2 No. 11, 2022. Hlm. 3731-3732

³ Tresiaty Sibarani, *Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Kasus Putusan Nomor: 28/pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg)*. Reformasi Hukum Trisaksi. Vol. 4 No. 2, 2022, hlm. 429.

⁴ Suhartoyo, (2014). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Semarang: Fakultas Hukum Diponegoro, hlm. 477.

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

Salah satu kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis yaitu Chairul Adib, merupakan karyawan yang bekerja di PT. Lucky Tekstile Semarang telah mengalami pemutusan hubungan kerja setelah Chairul Adib beberapa kali melakukan kesalahan diantaranya merokok tidak pada tempatnya, dan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang logis. Pengusaha dalam kasus ini yaitu PT. Lucky Tekstile Semarang melalui tim dan pengawas menyatakan bahwa tindakan salah satu karyawan kurang atau bahkan tidak mematuhi aturan perusahaan yang telah dirumuskan secara Bersama-sama dan dapat digolongkan kedalam kesalahan berat dalam dunia kerja. PT. Lucky Tekstile Semarang sebagai pengusaha telah mengupayakan beberapa kali dalam surat peringatan dan skor sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja dengan sistem kekeluargaan dan berdasar pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi tidak menemukan titik keberhasilan sehingga karyawan tidak menerima atas putusan yang telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan menggugat kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri semarang dengan nomor registrasi perkara: 567/5325/2019 tertanggal 25 November 2019. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis menguraikan permasalahan antara lain, apakah alat bukti elektronik dapat diterima dalam sengketa perselisihan hubungan industrial. serta bagaimana pertimbangan hakim pengadilan negeri semarang dalam putusan nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Smg.

B. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ilmiah seorang peneliti harus menggunakan metode yang konkrit untuk menjawab pokok permasalahan yang diangkat dalam penulisan ilmiah, sehingga penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan

⁵ Kansil, (1983). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: PN Balai Pustaka. Hlm. 22

analitis sebagai metodologinya. Hal ini dilakukan melalui dua pemeriksaan. Pertama, peneliti berusaha memperoleh makna baru yang terkandung dalam aturan hukum yang bersangkutan. Kedua, menguji istilah-istilah hukum tersebut dalam praktik melalui analisis terhadap putusan-putusan hukum dalam hal ini putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri semarang. Sehingga pada dasarnya tugas analisis hukum adalah menganalisis pengertian hukum, asas hukum, kaidah.⁶ adapun sumber data yang digunakan oleh penulis adalah yuridis normatif.⁷ Metode pengumpulan data dilakukan melalui dua kegiatan penelaahan data yaitu penelitian kepustakaan dan dokumentasi yang kemudian dianalisis secara kualitatif dengan didasarkan pada kedalaman data yang akan dihimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif untuk dapat memberikan jawaban terhadap semua permasalahan dalam penelitian ini.⁸ Sehingga data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data sekunder, data sekunder yang diambil meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁹ selain itu penulis juga melakukan wawancara, untuk menguji kebenaran dalam penelitian ini, diperlukan teknik pengujian data, sehingga dalam penelitian kualitatif ini penulis menggunakan teknik triangulasi, yang meliputi "kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmasi."¹⁰

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada 25 Juli 2023, informan yang dijadikan mitra dalam penelitian ini adalah kantor hukum yang pada saat proses peradilan menjadi kuasa hukum tergugat. Kantor hukum yang dimaksud yakni, Margono Suryo and Partners Semarang, dengan informan yang berhubungan langsung dengan hakim pengadilan hubungan industrial, peneliti akan mendapatkan data-data yang valid, sehingga

⁶ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (2008). Malang: Bayu Media Publishing, Hlm. 300

⁷ Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat. (2002). *Metodologi penelitian*, Bandung, Mandar maju, Hlm. 23

⁸ Tri Nurhayati, Anas Sa'bani & Adhi Budi Susilo, (2019). *Fasilitas Hak-Hak Penyandang Disabilitas Menuju Kemandirian Ekonomi Masyarakat Kabupaten Semarang*, Jurnal Sinov, Vol. 2

⁹ Tri Mulyani & Binov Handitya, (2020). *Implikasi Pasca Pencabutan Kewenangan Pemerintah Daerah Untuk Membatalkan Peraturan Daerah*. Adil Indonesia Jurnal, Vol. 2 NO. 2, Hlm. 29

¹⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 268-269.

penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam proses perselisihan hubungan industrial selanjutnya.

Duduk Perkara Sengketa Hubungan Industrial

Duduk perkara dalam putusan pengadilan hubungan industrial nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-Smg. bahwa gugatan yang dirumuskan oleh penggugat berdasarkan bukti-bukti dan saksi-saksi, adalah sebagai berikut:

- Bahwa benar penggugat telah bekerja di perusahaan tergugat sejak 29 januari 2016 sampai dengan 10 Oktober 2019.
- Bahwa selama penggugat bekerja dengan tergugat (PT. Lucky Tekstile Semarang) sebagai cleaning service selama ini melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
- Bahwa pada penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat pernah mendapatkan surat peringatan I tepatnya pada tanggal 10 Desember 2018, karena terlambat sebanyak tiga kali disebabkan kecelakaan transportasi dan kemacetan di pintu rel kereta api, selanjutnya pada tanggal 11 januari 2019 mendapatkan SP ke 2 karena terlambat sebanyak 6 kali disebabkan musibah banjir di area semarang timur, terboyo, genuk, dan tlogosari sehingga menyebabkan sepeda motor yang dikendarai macet dan dengan itikad baik penggugat menyampaikan ijin bahwa datang ke perusahaan terlambat karena mengalami masalah di jalan karena banjir dan susah dilalui.
- Bahwa penggugat pada tanggal 9 april 2019 saat mengalami musibah banjir di wilayah semarang timur, terboyo, genuk dan tlogosari, sepeda motor mogok dan sudah memberikan foto di tempat motor penggugat mengalami mogok, namun penggugat masih mau kerja dan tidak diberikan dispensasi namun oleh Tergugat dianggap suatu kesalahan yang mengakibatkan penggugat diberikan surat peringatan ke III oleh tergugat dengan alasan datang ke perusahaan terlambat.
- Bahwa permasalahan yang dialami oleh penggugat berawal dari surat pemutusan hubungan kerja nomor. 001D//LTSII-PHK/X/2019 dari tergugat

karena menganggap melanggar ketentuan peraturan perusahaan, yaitu merokok tidak pada tempatnya, namun hal ini tidak benar, bahwa yang sebenarnya terjadi pada tanggal 30 september 2019 setelah melaksanakan kegiatan kerja menyapu area dalam perusahaan dari bagian sewing 1 sampai dengan 14 tepatnya jam 09.55 WIB, sambil menunggu rekannya yang ambil bahan rangka pembatas, penggugat menyulut rokok di area kantin yang bertuliskan smoking area dan tiba-tiba datang pimpinan perusahaan dengan nada tinggi dan marah-marah tanpa memberikan penjelasan kepada penggugat dan mengancam akan diberikan SP kepada penggugat.

- Bahwa kemudian pada tanggal 4 oktober 2019 penggugat dipanggil oleh pihak tergugat dan diberikan sanksi scorsing mulai tanggal 5 sampai dengan 9 oktober 2019.
- Bahwa pada tanggal 10 oktober 2019 penggugat di panggil oleh pihak tergugat untuk penyelesaian masalah hubungan industrial yang hasilnya pihak tergugat sudah tidak memberikan kesempatan kepada penggugat untuk bekerja Kembali dan secara sepihak tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat.
- Bahwa atas permasalahan yang dialami oleh penggugat, penggugat berusaha menyelesaikan melalui perundingan bipartite dengan tergugat namun karena perundingan bipartite tidak kesepakatan yang dicapai maka proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang untuk menyelesaikan permasalahan ini.
- Bahwa kemudian pegawai mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang memanggil pihak penggugat dan tergugat untuk menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut, untuk ini serangkaian mediasi telah dilakukan dan tergugat tetap pada keputusannya untuk melakukan PHK kepada penggugat.
- Bahwa untuk mediasi tersebut telah dikeluarkan surat anjuran dari pemerintah kota semarang dalam hal ini Dinas Teaga Kerja Kota Semarang

dengan nomor: 567/5325/2019 tertanggal 25 nopember 2019 dan risalah mediasi penyelesaian hubungan industrial No. 63/HI/PHK/XI/2019.

- Bahwa pada prinsipnya penggugat menolak isi dari anjuran mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, karena dianggap penggugat melakukan pelanggaran berat yang dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan penjabaran duduk perkara diatas pekerja/ buruh pada intinya adalah ingin mendapatkan pesanggon, uang penghargaan masa selama masa kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dengan menempuh jalur litigasi sebagai upaya medapatkan keadilan, tetapi berdasarkan pelanggaran yang telah dilakukakn oleh penggugat sebagaimana yang telah dijabarkan dalam duduk perkara, penggugat tidak berhak mendapatkan pesangon karena telah melakukan pelanggaran berat yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan. Hal ini juga diatur didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 khususnya dalam pasal 158 ayat (1) yang menyatakan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- Memeberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja

- Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
- Melakukan perbuatan lainya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 (lima) tahun atau lebih.

Berdasarkan penjelasan pada pasal 158 ayat (1) penggugat dalam hal ini pekerja/buruh telah melakukan kesalahan yang tertuang dalam huruf (f) yakni dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, sesuai dengan pengakuan saksi dan bukti-bukti yang di hadapkan dalam persidangan penggugat sudah terbukti telah melakukan kegiatan diluar kerja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yakni, merokok di dekat carpanter perusahaan dimana, tempat tersebut menyimpan bahan-bahan yang mudah terbakar. Padahal sebetulnya perusahaan telah memberikan kelonggaran untuk karyawan yang merokok, yakni, pada jam 10.00 pagi serta sudah disiapkan tempat untuk melakukan kegiatan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas pasal 158 ayat (3) telah memberikan penjelasan yakni pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud didalam ayat (1), dapat memperoleh uang pengantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4). Bunyi dari pasal 156 ayat (4) adalah uang pengantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh di terima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹¹

Ketentuan Pembuktian Dalam Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial

¹¹ Pasal 156 ayat (4), Pasal 158 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Alat bukti adalah alat untuk membuktikan kebenaran hubungan hukum, yang dinyatakan baik oleh penggugat maupun tergugat dalam perkara perdata (Milton C. Jacobs), adapun prof. Sudikno Mertokusumo, menyatakan bahwa apakah sesuatu itu merupakan alat bukti, atau tidak tergantung apakah sesuatu itu terjadi/diajukan dalam persidangan, tetapi ditentukan oleh sifatnya dan tidak ditetapkan oleh kenyataan apakah sesuatu itu diajukan atau tidak di persidangan. Sehingga dapat disimpulkan alat bukti adalah sesuatu yang sebelum di ajukan ke persidangan, memang sudah berfungsi sebagai alat bukti, misalnya, akta notaris walaupun belum diajukan ke muka persidangan sudah merupakan alat bukti. Alat bukti dalam hukum acara mempunyai klasifikasi dimana bukti tersebut sah atau tidak sah berdasarkan pandangan para ahli, antara lain:

- Klasifikasi Menurut G.W. Paton.¹²
- Klasifikasi Sir Rolan Burrows.¹³
- Alat bukti menurut Prof. R. Subekti.¹⁴
- Pembuktian menurut undang-undang.¹⁵

Berdasarkan penjelasan alat bukti yang dikemukakan oleh ahli hukum, dan dihubungkan dengan alat bukti yang diajukan oleh penggugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial Putusan Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG maka alat bukti yang diajukan oleh penggugat dan tergugat merupakan alat bukti yang bersifat *direct evidence* dan *indirect evidence*. Sebagaimana telah dijabarkan diatas bahwa alat bukti *indirect evidence* merupakan alat bukti tertulis, saksi, sumpah sedangkan *indirect evidence* merupakan alat bukti persangkaan, berdasarkan analisis penulis alat bukti yang diajukan oleh penggugat dimuka pengadilan tidak berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang dalam hal perkara ini hukum acara perdata, karena dalam pembuktian penggugat mengajukan alat bukti dari hasil elektronik yang belum tentu diketahui

¹² G. W. Paton. "A Text Book of Jurisprudence". Oxford, at the Clarendon Press 1964, hlm. 545.

¹³ Sir Roland Burrows. "Phipson on the Law of Evidence". Ninth Edition, London, Sweet & Maxwell Limited, 1952, hlm. 2, 3 dan 4.

¹⁴ Prof. R. Subekti, S.H. "Hukum Pembuktian". Penerbit Pradnyaparamita. Jakarta, 1978, hlm. 22

¹⁵ Kitab Undang-Undnag Hukum Acara Perdata

kebenaran sehingga perlu adanya penelitian oleh hakim, alat bukti dimaksud adalah alat bukti dalam bentuk elektronik, serta alat bukti yang berasal dari fotocopy dari fotocopy, pada dasarnya alat-alat bukti diatas dapat merupakan alat bukti jika merupakan suatu obojek yang menjadi peristiwa hukum dan tidak menunjukkan alat bukti yang lain. sehingga dalam perkara ini seharusnya hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan penggugat yang diajukan untuk tergugat karena alat bukti yang diajukan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, selain itu dalam hal gugatan juga sesuai dengan analisis penulis, penggugat mengajukan gugatan melalui gugatan fisik dan gugatan file, dimana gugatan tersebut saling bertentangan sama lain.

Sebagai gambaran dalam perkara ini penulis menggambarkan bahwa bukti berupa flasdisk dan print out atau fotocopy dapat diterima jika sudah dilegalisir oleh lembaga yang mengeluarkan serta di lakukan penelitian untuk membenarkan alat bukti tersebut, karena di era modern seperti saat ini alat bukti yang berupa print out, elektronik dapat dirubah, diganti ataupun dikurangi dengan menggunakan teknologi yang saat ini semakin canggih, demikian juga dengan fotocopy, dapat diterima selaku alat bukti itu jika sudah dilegalisir oleh pengadilan bahwa benar-benar fotocopy itu sesuai dengan aslinya, sehingga dalam perkara ini penggugat seharusnya membawa dokumen asli untuk dijadikan kekuatan dalam pembuktian. Tidak bisa dipungkiri bahwa fotokopy paling gampang untuk dimanipulasi sehingga sama sekali berbeda dengan aslinya, dapat disimpulkan bahwa, pada dasarnya alat-alat bukti hasil teknologi modern itu memberi kekuatan pembuktian bebas kepada hakim yang memeriksa perkara dalam perkara ini perselisihan hubungan industrial.

Pertimbangan Hakim Pada Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Putusan Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN-SMG

Dalam putusan sebuah perkara pertimbangan hakim sangat diperlukan oleh para pihak yang beracara, hal ini dimaksudkan untuk putusan yang berkualitas dan berkeadilan bagi para pihak, dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini, berdasarkan fakta hukum yang ditemukan didalam persidangan, terbukti bahwa

penggugat merupakan pekerja/buruh di perusahaan tergugat yang telah dibuktikan dengan perjanjian kerja sehingga hakim telah memberikan pertimbangan hukum baik kepada penggugat maupun tergugat antara lain, sebagai berikut. Menimbang, bahwa sebelum majelis hakim mempertimbangkan yang menjadi acuan dan atau pangkal dari perselisihan ini, hakim telah mempelajari dalil gugatan yang diajukan oleh penggugat serta bantahan dari tergugat.

Bahwa memperhatikan substansi gugatan penggugat secara cermat dan seksama mejelis hakim menemukan perbedaan yang signifikan dalam gugatan penggugat, yaitu dalam gugatan yang diberikan lewat soft copy dan gugatan dalam hard copy serta kesimpulan penggugat, perbedaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut, yakni dalam gugatan penggugat di soft copy pada halaman 2 (dua) s/d 6 (enam) di dalam posita terdapat 20 (dua puluh) alasan-alasan sebagai dasar diajukan gugatan sedangkan pada halaman 7 (tujuh) dan 8 (delapan) didalam petitum terdapat 5 (lima) permohonan, sementara didalam gugatan penggugat di hard copy pada halaman 2 (dua) s/d 7 (tujuh) didalam posita terdapat 21 (dua puluh satu) alasan-alasan sebagai dasar diajukan gugatan sedangkan dalam halaman 8 (delapan) dan 9 (sembilan) didalam petitum terdapat 6 (enam) permohonan, setelah majelis membaca kesimpulan penggugat didapati bahwa acuan yang dipakai dalam kesimpulan penggugat mengacu pada gugatan yang ada didalam soft copy. Jelas bahwa berdasarkan perbedaan gugatan penggugat baik yang ada di soft copy dan hard copy maupun kesimpulan penggugat hakim tidak dapat menentukan gugatan mana yang akan dipertimbangkan sebab memiliki implikasi yang berbeda dan akan menciderai kaidah hukum secara formil serta berdampak buruk dalam putusan secara kualitas, sehingga berdasarkan hal sebagaimana pertimbangan tersebut, majelis hakim berpendapat bahwa gugatan penggugat tidak beralasan hukum dan karena gugatan penggugat dinyatakan tidak diterima. Berdasarkan pertimbangan hakim sebagaimana di uraikan diatas penulis sepakat dengan putusan yang ditetapkan oleh majelis hakim, dengan merujuk pernyataan, Yahya Harahap, tetang gugatan *obcuur libel* atau gugatan tidak jelas.

D. Kesimpulan

1. Alat bukti yang diajukan oleh penggugat dimuka pengadilan tidak berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan, karena dalam pembuktian penggugat mengajukan alat bukti dari hasil elektronik yang belum tentu diketahui kebenarannya, dan berdasarkan hasil analisis peneliti bukti-bukti yang diajukan oleh penggugat saat ini masih jadi perdebatan.
2. Sedangkan pertimbangan hakim bahwa berdasarkan perbedaan gugatan penggugat baik yang ada di soft copy dan hard copy maupun kesimpulan penggugat hakim tidak dapat menentukan gugatan mana yang akan dipertimbangkan sebab memiliki implikasi yang berbeda dan akan menciderai kaidah hukum secara formil serta berdampak buruk dalam putusan secara kualitas.

E. Daftar Referensi

Buku-Buku

- Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, (2008). Malang: Bayu Media Publishing,
- Kansil, (1983). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka
- Moch. Faisal Salam, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Bandung CV.Mandar Maju.
- R. Subekti, 2008. *Hukum Pembuktian*. Jakarta. Pradnya Paramita.
- Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat. (2002). *Metodologi penelitian*, Bandung: Mandar maju.
- Sir Roland Burrows. 1952. "*Phipson on the Law of Evidence*". Ninth Edition, London, Sweet & Maxwell Limited

Jurnal Ilmiah

- Suci Indah Lestari & Tri Reni Novita, (2022). *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Upaya Arbitrase*, Jurnal Inovasi Penelitian, 2 (11). Hlm. 3731-3732
- Suhartoyo, (2014). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Semarang: Fakultas Hukum Diponegoro. Hlm. 477.

Tresiaty Sibarani, (2022). *Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja* (Kasus Putusan Nomor: 28/pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg). Reformasi Hukum Trisaksi. 4 (2). Hlm. 429.

Tri Mulyani & Binov Handitya, (2020). Implikasi Pasca Pencabutan Kewenangan Pemerintah Daerah Untuk Membatalkan Peraturan Daerah. *Adil Indonesia Jurnal*, 2 (2), Hlm. 29

Tri Nurhayati, Anas Sa'bani & Adhi Budi Susilo, (2019). Fasilitas Hak-Hak Penyandang Disabilitas Menuju Kemandirian Ekonomi Masyarakat Kabupaten Semarang, *Jurnal Sinov*, Vol. 2 No. 1. Hlm. 13

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan\

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata