

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TANPA MENDAPATKAN KOMPENSASI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (ANALISIS
KASUS: PUTUSAN PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL NOMOR: 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN SMR)****William Mulyadanika**(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(E-mail: williammulyadanika@gmail.com)**Dr. Rasji, S.H., M.H***(Corresponding Author)*(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Tarumanagara, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor
(Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.)

(E-mail: rasji@fh.untar.ac.id)

Abstract

Termination of employment is one of the problems that often occurs in employment relations between workers / workers and entrepreneurs. The termination of an employment relationship for workers is a very complex problem because workers / laborers lose their livelihoods. One aspect of the cause of termination of employment is resignation, in which the resignation should be done voluntarily but in reality this resignation is carried out under pressure or coercion from the employer, and the employer manipulates workers so that they do not get their rights. So that resignation which should not be a dispute turns into a dispute that occurs. Bambang Trianto initially worked with one position then added a new position with the same wages so that Bambang Trianto wanted to resign, so that Bambang Trianto was terminated by PT. Hevilift Aviation Indonesia on charges of embezzlement of company money and selling hazardous and toxic waste belonging to the company without evidence of a criminal verdict so that he does not have strong evidence, so Bambang Trianto filed a lawsuit at the Industrial Relations Court at the Samarinda District Court, but in this verdict the rights workers' property to get severance pay or tenure rewards cannot be fulfilled. This study is normative in nature with literature study data collection techniques. Just like a scale that is used as a symbol of justice, the judge must also consider the fulfillment of workers' property rights, so that in this case the workers' property rights can be fulfilled.

Keywords: *Legal Protection, Workers, Termination of employment***I. PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

“Manusia adalah makhluk sosial atau *zoon Politicon*” sebuah ungkapan dari Aristoteles. Manusia merupakan makhluk sosial selalu ingin memiliki kehidupan yang bersama-sama dan hidup bermasyarakat. Didalam kehidupan

bermasyarakat tersebut manusia memiliki suatu tujuan yang dimana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Maka dari itu diperlukannya suatu relasi atau hubungan antara anggota masyarakat untuk mencapai tujuan mereka dan melindungi kepentingan mereka.¹ Setiap manusia/pribadi merupakan subyek hukum saat dia lahir yang berakhir dan berakhir dengan kematiannya. Subyek hukum sendiri merupakan segala sesuatu yang dimana menurut hukum memiliki suatu hak dan kewajiban² yang salah satu haknya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Didalam kehidupan saat ini manusia memiliki suatu kebutuhan yang bermacam ragamnya dan untuk memperoleh kebutuhan-kebutuhan yang mereka butuhkan manusia diharuskan untuk menghasilkan uang yang diperoleh dari hasil bekerja, sehingga mereka berusaha untuk mendapatkan pekerjaan. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun melayani untuk orang lain. Pekerja yang diusahakan sendiri berarti merupakan bekerja atas usaha modal serta bertanggungjawab atas pekerjaannya tersebut. Sedangkan bekerja dengan pihak lain berarti adalah bekerja juga bergantung kepada pihak lain yang memberikan perintah dan mengutusnyanya, karena pekerja harus patuh dan tunduk kepada orang yang telah memberikannya pekerjaan itu.³ Setiap hubungan kerja yang terhubung antara majikan dan pekerja tidak selalu mulus, akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut terdapat perselisihan-perselisihan antar keduanya yang dinamakan perselisihan hubungan industrial. Pengertian perselisihan hubungan industrial diatur didalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh

¹ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm.215.

² *Ibid.*, hlm.228.

³ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Manusia yang bekerja disebut pekerja. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁴ Dalam suatu hubungan kerja akan ada fase dimana hubungan kerja tersebut akan selesai atau diselesaikan oleh salah satu pihak, baik oleh pekerja maupun pengusaha. Berakhirnya suatu hubungan kerja dapat disebabkan karena tersebut sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan semacam ini sangat umum terjadi, karena sifat manusia akan konflik dengan orang lain. Oleh karena perselisihan-perselisihan itu maka berpotensi akan terjadi pemutusan hubungan kerja yang sudah terjalin antara pekerja dan pengusaha. Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan suatu hal yang dihindari oleh kedua belah pihak karena dapat menimbulkan suatu kerugian, dimana pekerja akan kehilangan pekerjaan dan pengusaha akan kehilangan tenaga kerja yang tentunya dapat menghambat kegiatan-kegiatan operasional suatu perusahaan. Terutama untuk para Pekerja sangat tidak menginginkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, karena pekerja berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan posisi milik pengusaha. dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan sebuah pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran suatu hubungan kerja karena beberapa hal yang dapat mengakibatkan terputusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm.35.

pekerja.⁵ Didalam Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan terdapat jenis-jenis PHK, antara lain:

1. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh majikan/pengusaha.
2. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh buruh/pekerja.
3. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum.
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan.⁶

Seorang Pengusaha bisa mengambil tindakan untuk memutus hubungan kerja kepada karyawan atau buruh yang tidak bersedia melanjutkan kontrak pekerjaan apabila terdapat perubahan penggabungan, status, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja, terdapat suatu lembaga khusus untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam suatu perjanjian kerja terdapat syarat-syarat kerja serta pengupahan yang merupakan hak-hak bagi pekerja yang dijamin oleh undang-undang, maka dari itu para pekerja wajib mendapat suatu kepastian hukum agar bisa mendapatkan hak-hak tersebut. Begitu juga sebaliknya, perusahaan juga wajib memperoleh hak-haknya dari para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Untuk lebih spesifik bagaimana kepastian hukum yang telah dilaksanakan oleh suatu badan pengelolaan khususnya. Penyelesaian perselisihan harus diselesaikan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha secara kekeluargaan dan musyawarah untuk mencapai mufakat. Salah satu kasus pekerja yang tidak mendapatkan haknya adalah dalam putusan pengadilan hubungan industrial nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN.SMR Dalam putusan tersebut Bambang Trianto mengajukan gugatannya pada tanggal 7 Januari 2019 kepada kepaniteraan Pengadilan

⁵ *Ibid.*, hlm.170.

⁶ *Ibid.*, hlm.173.

Hubungan Industrial Samarinda menggugat PT Hevilift Aviation Indonesia. Dalam kasus ini, Bambang Trianto bekerja pada PT Hevilift Aviation Indonesia sejak 7 Juli 2014 sebagai Base Coordinator di Balikpapan dengan upah sebesar Rp.31.000.000 (tiga puluh satu juta rupiah) per bulan, pada bulan April 2018 PT Hevilift Aviation Indonesia mengalami perubahan struktur organisasi perusahaan sehingga Base Coordinator diubah menjadi Ground Operation Coordination. Bambang Trianto yang semula hanya sebagai Ground Operation Coordination ditambahkan pekerjaannya sebagai PJO KPC Project – Penanggung Jawab Operasional. Maka, Bambang Trianto bertanggung jawab atas 2 (dua) pekerjaan dengan upah yang sama, yaitu sebesar Rp.31.000.000 (tiga puluh satu juta rupiah). Bambang Trianto merasa tidak dapat menjalankan 2 (dua) pekerjaan sekaligus karena pekerjaan tersebut menguras waktu, tenaga, dan pikiran. Lalu Bambang Trianto meminta kepada HRD untuk tidak menjadi PJO KPC Project – Penanggung Jawab Operasional. Akan tetapi, permintaan Bambang Trianto ditolak oleh HRD. Pihak HRD hanya memberikan solusi apabila Bambang Trianto tidak sanggup menjalankan 2 (dua) pekerjaan dengan 2 (dua) jabatan sekaligus, Bambang Trianto harus mengundurkan diri dari perusahaan (*resign*) atau Bambang Trianto akan dipecat. Dari pilihan tersebut, Bambang Trianto memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan (*resign*). Pada tanggal 19 September 2018, Bambang Trianto dipanggil diruang pertemuan untuk membahas mengenai 2 (dua) permasalahan, pada pertemuan itu Bambang Trianto dituduh menggelapkan uang perusahaan serta menjual limbah B3 perusahaan. Pihak perusahaan telah melaporkan kepada pihak kepolisian, namun sampai saat ini Bambang Trianto tidak pernah diadili di persidangan atas kasus penggelapan uang perusahaan dan menjual limbah B3 perusahaan. Hasil dari pertemuan tersebut Bambang Trianto mengundurkan diri dari perusahaan (*resign*), lalu pihak perusahaan mengirimkan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Bambang Trianto. Dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Akan tetapi, pihak perusahaan tidak ingin membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan alasan bahwa Bambang Trianto telah menggelapkan uang perusahaan dan menjual limbah B3 perusahaan. Apabila Bapak Bambang Trianto melakukan penggelapan uang perusahaan dan menjual limbah B3 maka sesuai dengan Pasal 158 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perusahaan tetap wajib membayarkan pesangonnya. Kemudian, Bambang Trianto mengajukan upaya bipartit untuk mendapatkan haknya, namun upaya tersebut tidak berhasil sehingga Bambang Trianto mengajukan lagi upaya tripartit, akan tetapi upaya yang dilakukannya gagal karena tidak mendapat kesepakatan dari kedua belah pihak. Karena upaya bipartit dan tripartit yang telah dilakukan tidak berhasil, maka Bambang Trianto mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda. Setelah perkara tersebut diputus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda, Bambang Trianto tidak juga mendapatkan haknya karena hakim memutuskan bahwa Bambang Trianto sudah menggelapkan uang perusahaan dan menjual limbah B3 perusahaan. Hal ini melanggar asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dalam penjelasan umum butir ke-3 KUHAP, yaitu setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan atau dihadapkan di muka sidang pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sampai adanya putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum tetap. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan, maka penulis berharap dapat mengkaji masalah kepastian ketenagakerjaan lebih dalam sebagai penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Mendapatkan Kompensasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 (Analisis Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda Nomor 2/PDR-SUS-PHI/2019/PN SMR)’’.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebagaimana diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada jurnal ini yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa diberikan pesangon berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Hakim dalam menentukan putusan nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/ PN SMR atas perkara perselisihan kepentingan di PT Hevilift Aviation Indonesia?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu cara yang dipakai untuk mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data, serta meringkas data berdasarkan masalah yang ingin penulis teliti. Penelitian hukum bertujuan untuk mempelajari gejala hukum dilakukan dengan rangkaian pelaksanaan ilmiah sesuai dengan penerapannya.

1. Jenis Penelitian

Untuk dapat menjawab masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini penulis memakai metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif karena permasalahan di dalam penelitian ini harus diteliti berdasarkan studi-studi pustaka seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, dsb.⁷

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian daripada penelitian ini adalah preskriptif, yaitu Penulis hendak berupaya membagikan pembagian kasus terhadap isu hukum pada

⁷⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal. 133.

penelitian ini yang mana menciptakan pendapat dari hasil penelitian ini sehingga menciptakan argumentasi atas hasil riset yang didapatkan, pendapat itu berbentuk preskripsi ataupun evaluasi menimpa betul ataupun tidak benar bagi hukum terhadap kenyataan ataupun kejadian hukum dari hasil penelitian.⁸

3. Jenis Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data primer, data sekunder dan data non hukum.

a. Data Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat otoratif, atau mempunyai kekuatan mengikat. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim⁹

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen formal, yang tidak mengikat, yang meliputi buku-buku bacaan, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, serta komentar-komentar atas putusan majelis hakim.

c. Data Non Hukum

Bahan non hukum yaitu bisa berbentuk buku-buku terkait ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan maupun laporan-laporan riset non-hukum serta jurnal-jurnal non-hukum sejauh memiliki relevansi dengan topik penelitian.¹⁰

4. Teknik Pendekatan Penelitian

⁸⁾ *Ibid.*, hlm.132.

⁹⁾ *Ibid.*, hlm. 141.

¹⁰⁾ *Ibid.*, hlm. 181-184.

Apabila dalam penelitian memakai pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilakukan yaitu menemukan peraturan perundang-undangan terkait ataupun yang berhubungan dengan isu tersebut.¹¹

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni studi kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan informasi melalui penelitian observasional terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, serta laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan diselesaikan.¹²

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu menguraikan serta menginterpretasikan informasi dalam bentuk kalimat yang baik dan benar untuk memperoleh jawaban pendek yang diformulasikan secara deduktif. Deduktif merupakan Proses penalaran dari keadaan umum ke keadaan khusus, sebagai metode pengajaran berawal dari penyusunan peraturan, prinsip universal itu dalam kondisi khusus dengan cara mengambil kesimpulan dari bahan yang diteliti.¹³

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa diberikan pesangon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi sesudah disepakatinya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan

¹¹) *Ibid.*, hlm. 237.

¹²) M. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003). hal, 111.

¹³) Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 192.

bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁴ Berdasarkan pengertian tersebut, jelas terlihat bahwa hubungan kerja adalah hubungan hukum yang lahir dan terjalin setelah pekerja dan pemberi kerja menandatangani perjanjian kerja..¹⁵

Perjanjian di dalam sumber hukum perburuhan, terdiri atas perjanjian kerja, dan perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja itu hanya mengikat bagi para pihak-pihak pembuatnya, yaitu majikan dan buruh. Isi dari perjanjian kerja tersebut bermacam-macam ragamnya, tetapi isi yang selalu ada di dalam perjanjian kerja adalah mengenai hal tentang tata cara dan bentuk pengupahan.¹⁶ Prof. Subekti juga memberikan definisi mengenai perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, dimana kontrak diciri-cirikan dengan tanda-tanda yaitu adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas”, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak mengeluarkan perintah yang harus dipatuhi oleh pihak lainnya. Perjanjian Kerja Bersama dirancang oleh pengusaha serta serikat pekerja yang terdaftar serta ditinjau untuk mencapai konsensus. Perjanjian kerja bersama hanya dapat dinegosiasikan dan dirancang oleh serikat pekerja yang mendapat dukungan dari mayoritas karyawan di perusahaan terkait. Oleh sebab itu, pihak pihak atau subjek yang membuat Perjanjian Kerja Bersama yakni pihak karyawan diwakilkan dengan serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang terdaftar dalam perusahaan yang bertanggungjawab di bagian ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan

¹⁴) Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 61

¹⁵) *Ibid.*, hlm. 61.

¹⁶) Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 65.

perusahaan.¹⁷ Perjanjian Kerja Bersama memiliki masa berlaku yaitu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sekali untuk paling lama 1 (satu) tahun sesuai dengan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha. Pengusaha dilarang mengubah kontrak kerja bersama dengan peraturan industri, selagi dalam industri yang bersangkutan terdapat serikat pekerja/serikat buruh (pasal 129 ayat 1). Dalam perihal di perusahaan tidak terdapat lagi serikat pekerja/ serikat buruh serta perjanjian kerja bersama ditukar dengan peraturan industri, hingga syarat yang terdapat pada peraturan industri tidak boleh lebih rendah dari syarat yang terdapat pada perjanjian kerja bersama (Pasal 129 ayat 2). Di dalam perjanjian kerja, baik buruh ataupun majikan, tiap- tiap memiliki hak serta kewajiban. Kewajiban buruh pada biasanya ialah hak dari majikan, kebalikannya pula hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan. Lewat undang-undang ini para karyawan memiliki sebagian hak- hak yang dipunyai pekerja yang sudah mendapat perlindungan oleh Undang-Undang yaitu:

- a. Hak mendapatkan upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakagt dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- e. Selama istirahat tahunan pekerja berhak atas upahnya (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

¹⁷) *Ibid.*, hlm. 78.

- f. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150-172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
- g. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).¹⁸

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan pekerjanya. Kewajiban pengusaha itu adalah sebagai berikut:

- a. Wajib memberikan upah pekerja jika pekerja sakit, sehingga tidak bisa menyelesaikan tugasnya atau bekerja dan jika pekerja tidak masuk bekerja karena alasan-alasan pribadi tertentu.
- b. Jika mereka menerima upah yang kurang dari upah yang biasanya diterima tetapi tidak lebih dari satu tahun, mereka harus membayar kekurangan upah yang biasanya dibayarkan kepada pekerja yang melaksanakan kewajiban negara (Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, Pasal 6, ayat 2).
- c. Pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan harus dibayar, tetapi pemberi kerja tidak akan mempekerjakan mereka karena kesalahan mereka sendiri atau karena hambatan yang dapat

¹⁸⁾ Ikhwan Fahrozi, *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*, (Jawa Timur: Setara Press, 2016), hlm. 36-37.

dihindari oleh pemberi kerja (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

- d. Menurut ketentuan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 10, upah pekerja dibayarkan pada waktu yang ditentukan. No. 8 tahun 1981).
- e. Semua gaji yang dijamin harus dibayar pada setiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- f. Wajib melapor secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (pemimpin ketenagakerjaan setempat) setiap tahun (Pasal 7 (1) UU No. 7 Tahun 1981).

Perjanjian Kerja Bersama dirancang oleh pengusaha serta serikat pekerja yang terdaftar serta ditinjau untuk mencapai konsensus. Perjanjian kerja bersama hanya bisa dinegosiasikan dan disusun oleh serikat pekerja yang mendapat dukungan dari mayoritas karyawan di industri terkait. Oleh karena itu, pihak atau subjek yang mencapai kesepakatan kerja bersama adalah satu atau lebih pekerja yang diwakilkan dengan suatu serikat / serikat pekerja, atau sedikit yang terdaftar pada organisasi yang bertanggung jawab di bidang kemanusiaan pada pengusaha atau beberapa pengusaha atau asosiasi perusahaan. Serikat / serikat. Aturan kontrak kerja bersama dilarang bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat 2). Apabila isi PKB tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karena itu aturan yang tidak sesuai tersebut menjadi tidak sah, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat 3).

Salah satu masalah yang sering muncul dalam suatu hubungan pekerjaan yakni pemecatan atau pemutusan hubungan kerja. Bagi pekerja, pemecatan merupakan masalah yang sangat pelik, yang dikarenakan pekerja akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan kehilangan pendapatannya. Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya memiliki sebuah dampak hukum, baik untuk

pebisnis ataupun bagi karyawan dan yang dimana akan mendapatkan sebuah perlindungan hukum untuk para pihak. Perlindungan hukum adalah sebuah hak dari manusia itu sendiri. Wujud perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada karyawan atau pengusaha yaitu merupakan peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan pengusaha. Dari peraturan-peraturan hukum yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, menimbulkan adanya hak-hak pekerja yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Hak-hak pekerja tersebut berupa uang pesangon, uang pengganti hak, dan uang penghargaan masa kerja atau uang jasa. Di sini, maksud perlindungan hukum adalah dapat memberikan hak pekerja setelah selesainya sebuah kontrak kerja yang terjalin diantara karyawan dan pebisnis. Perlindungan hukum terpenting dalam pemutusan hubungan kerja adalah terkait kebenaran posisi pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak akan menimbulkan sebuah perselisihan bagi para pihak baik pekerja maupun pengusaha.¹⁹ Pada dasarnya suatu Undang-Undang diciptakan untuk ditaati, dilaksanakan dan melindungi masyarakat. Tujuan utama dari undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan yang dicapai dengan melindungi pekerja dari kekuasaan pemberi kerja yang tidak terbatas. Jika pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, perusahaan wajib memberikan pesangon dan uang. Penghargaan untuk pekerja di tempat kerja. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan sebuah Hak dari Pengusaha didalam Pasal 150 jo Pasal 151 ayat (1) Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dan pekerja harus melakukan segala upaya atau upaya untuk mencegah agar pekerja tidak dipecat.

¹⁹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 299.

Kedua belah pihak bernegosiasi sejauh mungkin untuk memutuskan hubungan kerja

Fitzgerald memaparkan teori perlindungan hukum Salmond, yaitu hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat, karena dalam pertukaran kepentingan perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan. Ini dicapai dengan membatasi berbagai kepentingan pihak lain. Kepentingan hukum adalah melindungi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki kekuasaan tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diawasi dan dilindungi. Perlindungan hukum harus memperhatikan semua tahapan, yaitu perlindungan hukum yang timbul dari ketentuan hukum dan semua peraturan perundang-undangan yang disediakan oleh masyarakat, pada hakikatnya adalah kesepakatan masyarakat yang bertujuan mengatur hubungan perilaku antara anggota masyarakat dan antara individu dengan pemerintah. Hubungan perilaku dipandang mewakili kepentingan sosial.²⁰ Penjelasan literal tentang perlindungan hukum dapat menimbulkan banyak pandangan. Sebelum menganalisa tentang perlindungan hukum dengan pengertian ilmu hukum yang sebenarnya, menarik juga untuk mengkaji sedikit mengenai makna istilah perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh hukum, sehingga penafsirannya tidak akan berbeda dan tidak akan dirugikan oleh aparat penegak hukum. Hukum juga dapat bermakna perlindungan terhadap hal-hal tertentu menurut hukum.²¹ Perlindungan hukum pula bisa memunculkan beberapa masalah yang membuat masyarakat tidak percaya akan adanya hukum. Undang-undang diharuskan memberikan perlindungan kepada masyarakat berdasarkan kedudukan hukumnya, karena setiap orang memiliki status yang sama di hadapan hukum.

²⁰ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm.54.

²¹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009). hlm.38.

Aparat penegak hukum berkewajiban untuk menegakkan hukum, dan dengan terlaksananya aturan hukum tersebut maka hukum secara tidak langsung akan memberikan perlindungan bagi seluruh aspek hubungan hukum atau kehidupan masyarakat yang ditentukan oleh undang-undang. Pada dasarnya suatu Undang-Undang diciptakan untuk ditaati, dilaksanakan dan melindungi masyarakat. Tujuan utama undang-undang ketenagakerjaan adalah menerapkan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi perburuhan buruh terhadap kekuasaan melindungi buruh dari kekuasaan pemberi kerja yang tidak terbatas, apabila terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja, maka perusahaan diwajibkan memberikan sebuah uang pesangon dan uang penghargaan semasa kerja kepada pekerja.

Pada dasarnya terdapat 2 (dua) jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang pertama Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan biasa, dan yang kedua Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan Berat. Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan berat tidak memperoleh duit pesangon ataupun duit penghargaan masa kerja, Kesalahan serius didefinisikan sebagai jenis pekerja yang mencoba mencuri, menggelapkan properti perusahaan dan merusak industri. Pekerja yang merugikan perusahaan seperti mencuri ataupun menggelapkan uang perusahaan harus dibuktikan dengan Surat vonis majelis hukum Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau inkrah yang melaporkan bahwa pekerja terbukti melaksanakan tindak pidana yang menimbulkan kerugian bagi industri tersebut. Suatu Pemutusan Hubungan Kerja memiliki motif yang berbeda. Pengunduran diri bukanlah merupakan suatu Pemutusan Hubungan Kerja melainkan suatu kemauan atau keinginan dari pekerja itu sendiri, tetapi di dalam Undang-Undang dikatakan bahwa pengunduran diri merupakan suatu Pemutusan Hubungan Kerja Pengunduran diri dengan putusnya Hubungan Kerja melakukan kesalahan berat itu merupakan sesuatu yang berbeda pada akibat hukumnya. Apabila Pengunduran

diri dilakukan atas keinginan pekerja itu sendiri, maka pekerja itu tidak akan mendapatkan uang pesangon melainkan akan mendapatkan uang pisah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian dari Uang Pisah itu sendiri ialah Uang yang dikasih oleh industri untuk penghargaan atas dedikasi dan loyalitas karyawan yang telah berkinerja baik dalam jangka waktu tertentu merupakan kompensasi atas tidak adanya pesangon dan biaya jasa, dan ada uang penggantian hak, sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja akibat kesalahan berat atau serius maka tidak akan memperoleh uang pesangon untuk pekerja, apabila memang pekerja terbukti melakukan kesalahan berat maka perusahaan diharuskan untuk membuktikan dan diharuskan untuk melakukan persidangan di pengadilan pidana yang diaman perkara tersebut akan diputus di pengadilan Pidana dan harus terbukti, bahwa pekerja memang telah melakukan kesalahan berat yang merupakan dari pencurian, penggelapan uang perusahaan, dan merugikan perusahaan.

Pencegahan terjadinya terhadap Pemutusan Hubungan Kerja digolongkan menjadi dua kelompok besar, yang pertama adanya upaya non-hukum dan yang kedua adanya upaya hukum. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan penyelesaian diluar pengadilan. Pengaturan tersebut supaya dapat mencegah terjadinya percekocan antara karyawan dengan pemberi kerja. Meminimalisasinya terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja dengan melakukan perundingan antara kedua belah kedua pihak untuk mencapai suatu kesepakatan bersama melakukan perundingan atau musyawarah melalui bipartit, tripartit, mediasi dengan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator. Proses Penyelesaian sengketa melalui Bipartit, Negosiasi bilateral merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, yang diatur di

dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian PHI. Dimana setiap perselisihan mewajibkan dilakukan dan perlu dirundingkan terlebih dahulu antara dua pihak agar sebuah konsensus dicapai melalui negosiasi dua pihak konsultatif. Untuk negosiasi/perundingan oleh pengusaha dengan karyawan dimana hasil negosiasi harus dituangkan dalam risalah negosiasi dan ditandatangani oleh kedua belah pihak sebagai dokumen bersama yang merupakan kesepakatan damai. Bila musyawarah tercapai maka kesepakatan bersama yang mengikat kedua belah pihak akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, waktu penyelesaian untuk perundingan yaitu 30 hari untuk mencapai mufakat atau kesepakatan bersama. Jika musyawarah tidak tercapai, mendaftarkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai dengan tempat pekerja dikerjakan atau tempat pengusaha untuk usaha dan melakukan pengajuan berbentuk surat pengaduan/permohonan. Prose penyelesaian melalui Tripartit, upaya penyelesaian Tripartit ini dapat ditempuh melalui Konsiliasi, Arbitrase, dan Mediasi. Penyelesaian sengketa melalui Konsiliasi yaitu pejabat Konsiliasi yang dinaikan serta diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja bersumber pada masukan organisasi serikat pekerja ataupun juga Serikat Buruh. Semua syarat-syarat menjadi pejabat Konsiliator tersebut diatur didalam pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang mana tugas utama dari Konsiliator adalah memanggil saksi atau pihak yang bersangkutan dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah mendapat penyelesaian dari Konsiliator. Setelah mencapai kesepakatan Pejabat Konsililator dapat memanggil pihak-pihak yang berperkara dan mencapai kesepakatan bersama. Registrasi perjanjian bersama yang di awasi oleh Konsiliator tersebut didaftarkan di hadapan majelis hukum setempat, demikian juga eksekusi ini dilakukan di kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian sengketa secara arbitrase, pengertian arbitrase adalah penyelesaian

suatu perdebatan yang mana Sengketa tersebut termasuk sengketa kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Kesepakatan para pihak yang sedang bersengketa dituangkan dalam wujud naskah pada perjanjian arbitrase, rangkap 3 (tiga rangkap) yang masing-masing 1 (satu) yang memiliki efek hukum yang sama. Sebab wajib bersumber pada konvensi tertulis, penyelesaian lewat arbitrase diucap pula mekanisme penyelesaian proses kontrak *contractual process*. Penunjukan arbiter didasarkan pada keputusan Menteri Tenaga Kerja. Pihak-pihak yang berperkara bisa menentukan Arbiter yang mereka inginkan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Keputusan dapat dibuat atas alasan penolakan dan yang tidak dapat menyebabkan penolakan lebih lanjut. Jika perdamaian tercapai, menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Pasal 44 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), arbiter wajib menandatangani akta perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh arbiter atau panitia arbitrase. Ketentuan akta perdamaian telah terdaftar di pengadilan, dan bisa juga dieksekusi oleh Pengadilan atau putusan itu. Jika tidak ada perdamaian antara kedua pihak, maka akan diteruskan melalui sidang Arbitrase. Untuk menyelesaikan perselisihan dalam mediasi, pemerintah dapat menunjuk mediator atau mediator yang bertanggung jawab atas mediasi yang dapat menjadi penengah untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara karyawan dengan pemberi pekerjaan. Seorang Mediator yang ditunjuk tersebut memenuhi persyaratan-persyaratan yang terdapat pada Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penunjukan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Apabila kesepakatan tercapai antara pihak-pihak dan penengah itu, kemudian kesepakatan dituangkan dalam bentuk perjanjian itu didaftarkan di Pengadilan hubungan ketenagakerjaan pada

Pengadilan Negeri setempat atau sesuai dengan domisili setempat. Jika tidak terjadinya kata sepakat atau kesepakatan bersama maka perselisihan sengketa tersebut diteruskan Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, untuk menyelesaikan perdebatan yang terjadi diantara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja jika tidak mencapai kata sepakat didalam proses penyelesaian secara Bipartit, Tripartit, dan Mediasi kemudian akan tergarap di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, mengatakan Pengadilan khusus yang dibentuk di pengadilan distrik memiliki wewenang dalam hal meninjau, mengadili, dan/atau membuat keputusan tentang sengketa dalam ketenagakerjaan.

Jika Perusahaan terbukti melakukan sebuah Pemutusan Hubungan Kerja kepada buruh kemudian perusahaan diwajibkan memberikan sebuah uang pesangon, apabila perusahaan tidak mampu membayarkan uang pesangon atau memberikan uang pesangon, maka pekerja dapat meminta melakukan sita eksekusi terhadap perusahaan atau aset yang dimiliki perusahaan tersebut. Jika perusahaan melakukan pemecatan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap pekerja yang tidak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, pekerja dapat kembali melakukan dengan alur hukum atau ditempuh dengan jalur hukum sesuatu dengan peraturan yang ada atau peraturan yang berlaku. Perlindungan yang didapatkan bagi pekerja itu sendiri adalah dengan peraturan-peraturan yang ada dan mendapatkan sebuah uang pesangon, uang pengganti hak serta uang penghargaan masa kerja, jika perusahaan tidak memberikan uang pesangon tersebut maka pekerja dapat menempuh jalur hukum atau non hukum, jalur non hukum yaitu melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan dan meminimalisasi terjadinya pemutusan hubungan kerja, sedangkan jalur hukum dapat melakukan proses perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi sebagai perundingan di luar pengadilan jika

tidak tercapai kata sepakat maka akan dilakukan dengan menempuh jalur pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri setempat dengan Hakim yang akan memeriksa dan memutuskan perkara tersebut. Jika pada tingkatan pengadilan pekerja tidak mendapatkan hak nya maka dapat ditempuh melalui Kasasi di Mahkamah Konstitusi. Jika pengusaha terbukti melakukan sebuah Pemutusan Hubungan Kerja maka pengusaha harus memberikan uang pesangon, uang pengganti hak, dan uang penghargaan masa kerja, apabila pengusaha tidak membayarkan maka pekerja dapat meminta melakukan sita eksekusi terhadap aset perusahaan.

B. Menentukan putusan nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN SMR atas perkara perselisihan kepentingan di PT Hevilift Aviation Indonesia.

Bambang Trianto mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 7 Januari 2019 dalam register perkara nomor 2/PDT.SUS-PHI/2019/PN SMR atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap pekerja tanpa memberikan hak nya sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan uang pesangon atau uang penggantian hak terhadap pekerja. Problematika ketenagakerjaan selama ini tidak pernah terselesaikan karena adanya masalah pemecatan atau Pemutusan Hubungan Kerja, yang artinya terdapat Perselisihan yang disebabkan oleh tidak adanya kesepakatan pemutusan hubungan kerja oleh pihak yang tidak setuju atau menentang pemutusan hubungan kerja tersebut. Hukum adalah perlindungan kepentingan manusia, oleh karena itu untuk melindungi kepentingan manusia hukum harus dilaksanakan dengan benar. Dalam hal ini, hukum yang melanggar hukum harus ditegakkan melalui penegakan hukum untuk mewujudkan hukum tersebut. Unsur-unsur yang harus selalu diperhatikan dalam melaksanakan hukum terutama unsur kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi masyarakat. Sebelum memutus perselisihan hubungan kerja, hakim terlebih

dahulu akan melakukan pertimbangan hukum. Faktor hukum yang menjadi pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara sangat penting, karena faktor hukum menjadi dasar dan bagian dari putusan itu sendiri. Pertimbangan-pertimbangan hukum yang dilakukan terhadap tiap-tiap bagian perkara dengan tujuan agar putusan yang di hasilkan mempunyai nilai ke adil bagi para pihak yang bersengketa. Dalam perkara ini, hakim memutuskan bahwa pihak Bambang Trianto tidak mendapatkan sebuah uang pesangon atau uang penggantian hak dari PT. Hevilift Aviation Indonesia, dimana hak tersebut merupakan hak dari Bambang Trianto atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Hevilift Aviation Indonesia, yang dimana Bambang Trianto dituduh melalui dengan menggelapkan dan mencuri uang perusahaan serta melakukan penjualan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun, tetapi tidak terdapat putusan pengadilan pidana, yang dimana artinya jika pekerja melakukan suatu tindak pidana tanpa adanya bukti dari pengadilan tindak pidana maka tuduhan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang tetap, dan pengusaha harus membayarkan uang pesangon milik pekerja, jika memang terbukti pekerja melakukan tindak pidana maka pekerja tidak mendapatkan uang pesangon melainkan uang penggantian hak yang dimana penggantian hak ini didapatkan pekerja seperti uang Tunjangan Hari Raya atau uang tunjangan yang didapatkan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian Kerja yang di buat oleh pekerja dan pengusaha akan menimbulkan Hubungan Kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pada pihak. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pemberi kerja atau Pengusaha terhadap Pekerja dapat

mengakibatkan kerugian kepada Pekerja yang dimana pekerja tidak lagi mendapatkan atau kehilangan pendapatannya. Pemutusan Hubungan Kerja memiliki sebuah akibat Hukum yang dimana Pekerja akan mendapatkan sebuah perlindungan hukum. Dimana bentuk perlindungan hukum yang didapatkan ialah memperoleh sebuah uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sebagai pengganti dari Pemutusan Hubungan Kerja. Pengusaha dapat melakukan sebuah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Pekerja, jika Pekerja melakukan suatu kelalaian yang dapat merugikan Perusahaan. Jika terbukti melakukan kesalahan atau kelalaian yang dapat memberikan kerugian kepada perusahaan, Perusahaan dapat melakukan atau mengajukan sidang tindak Pidana yang dimana tindak pidana ini dapat memiliki hukum yang kuat, dan memiliki bukti kuat jika terdapat suatu tindak pidana yang merugikan perusahaan dan tidak akan mendapatkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja, tetapi jika Pekerja tidak terbukti melakukan suatu tindak pidana yang merugikan perusahaan maka perusahaan diwajibkan membayarkan uang pesangon, jika pekerja ingin mundur dari pekerjaan yang dikarenakan pekerjaan milik pekerja tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharuskan supaya memberikan uang penghargaan masa kerja atau uang pengganti hak milik pekerja. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bisa diselesaikan dengan dua jalur, yaitu melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial dan diluar jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Jika melalui diluar Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak Pekerja dan Pengusaha akan melakukan perundingan untuk mencapai konsensus bersama diantara para pihak demi mencapai tujuan yaitu damai, dan tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak, jika tidak tercapai maka akan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim akan memeriksa dan memutus perkara tersebut, jika Pekerja tidak

mendapatkan Hak di dalam Pengadilan Hubungan Industrial maka Pekerja dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung untuk mendapatkan Hak nya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Putusan yang telah dijatuhkan oleh Hakim di dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Bambang Trianto dengan PT. Hevilift Aviation Indonesia tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana didalam terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayarkan uang pesangon atau uang pengganti hak dan uang masa kerja kepada pekerja, dan jika pekerja melakukan kesalahan berat maka harus dibuktikan terlebih dahulu dengan adanya putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap supaya menjadi bukti bahwa pekerja telah melakukan suatu tindak pidana yang merugikan perusahaan sehingga pekerja tidak mendapatkan uang pesangon. Dalam Pasal 158 dan 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur bahwa pengusaha secara sepihak dapat menilai pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai alasan untuk Pemutusan Hubungan Kerja, namun dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 tanggal 24 Oktober 2004 ketentuan tersebut tidak berlaku lagi.

B. Saran

Pengusaha dan pekerja seminimal mungkin harus melakukan upaya untuk menghindarinya terjadinya suatu Perselisihan yang terjadi diantara pekerja dengan pengusaha didalam suatu hubungan kerja, Pengusaha dan pekerja harus menciptakan suasana hubungan kerja yang adil dan harmonis di dalamnya, hal ini diperlukan untuk mewujudkan dan memaksimalkan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

dan nilai-nilai dasar keadilan dan Pancasila.. Jika terjadi perselisihan, kedua belah pihak harus mengutamakan penyelesaian sengketa melalui musyawarah, bahkan untuk mencapai perdamaian, kedua belah pihak harus saling menghormati pendapat dalam menyelesaikan sengketa di luar pengadilan sekalipun untuk demi mencapai perdamaian. Tentunya perlu dilakukan negosiasi penyelesaian untuk menghindari pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dalam hal ini karena pekerja kehilangan pekerjaannya tetapnya maka pemecatan pihak tersebut akan merugikan pekerja dikarenakan pekerja kehilangan pekerjaannya tetapnya. Hakim bertindak dalam sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil, setara, dan memberikan kepastian hukum kepada pekerja atau para pihak, yaitu tidak hanya berdasarkan pertimbangan yudisial, tetapi juga faktor sosiologis yang menjadi latar belakang perselisihan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revisi, cetakan ke-4, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Joni Bambang, R. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana, 2013).
- Mertokusumo, Sudikno, *Penemuan Hukum*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009).
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).