

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERKARA
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI
KASUS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI
MEDAN NO. 269/PDT.SUS-PHI/2019/PN
MDN)¹**

Oleh: Eko Ksatria Muchaimin²

Alfreds J. Rondonuwu³

Fonnyke Pongkorung⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimanakah analisis perselisihan hubungan industrial dengan studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 269/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah kesesuaian perselisihan hubungan industrial antara Fa Sinar Makmur dan K Dody Junier dengan Prinsip Hubungan Industrial Pancasila, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan bahwa: 1. Dalam perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak Fa Sinar Makmur dengan K Dody junier, Pihak Fa Sinar Makmur telah melakukan beberapa pelanggaran hukum Ketenagakerjaan terhadap K Dody Junier, diantaranya adalah pelanggaran terhadap Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai manajemen keselamatan kerja, Pasal 86 ayat (1) yang menjamin buruh mendapatkan hak dalam keselamatan serta kesehatannya, adapula pelanggaran terhadap Pasal 161 ayat (1) yakni mengenai pemberian SP 1, SP 2, dan SP 3 sebelum melakukan PHK namun tidak dilakukan oleh pihak Fa Sinar Makmur dimana hal ini juga melanggar Pasal 151 ayat (1) dimana dinyatakan agar para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan agar berusaha untuk supaya tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Adapula Pasal 156 ayat (1) yang mengatur hak pekerja yang akan di PHK, namun pihak Fa Sinar Makmur mengabaikan hak K Dody Junier dan hanya berencana memberikan uang pesangon terhadapnya, hal ini tentunya dapat terjadi pada setiap pekerja di Perusahaan Fa Sinar Makmur, maka hal ini perlu ditelusuri dan dihentikan agar tidak

terjadi hal-hal seperti ini lagi. 2. Perlakuan pihak Fa Sinar Makmur jika ditinjau dari prinsip Hubungan Industrial Pancasila, maka akan didapatkan ketidaksesuaian dengan prinsip tersebut, dikarenakan Hubungan Industrial Pancasila yang mempunyai dasar-dasar nilai dari Pancasila. Seperti halnya pemanggilan K Dody Junier oleh pihak Fa Sinar Makmur untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja yang tentu saja hal ini bertentangan dengan sila ke 4 yang mengamanatkan agar mengedepankan jalan musyawarah dalam permasalahan, serta rencana phak Fa Sinar Makmur yang hanya ingin memberikan pesangon 6 bulan gaji dimana hal ini tidak sesuai dengan sila ke 5 dimana kita diharuskan untuk menghormati hak-hak orang lain. Tentunya hal-hal seperti ini dapat merusak citra dari Hubungan Industrial Pancasila dimana nilai dasar pancasila lah yang membedakan Hubungan Industrial Pancasila dengan hubungan Industrial lain.

Kata kunci: hubungan industrial;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk dalam proses produksi barang dan jasa antara para pelaku yang terdiri dari beberapa unsur, yaitu pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Para pelaku yang terlibat dalam suatu hubungan industrial memiliki peran nya masing-masing, pemerintah berfungsi sebagai pihak yg menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan yang paling penting adalah melakukan penindakan terhadap pelanggaran yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁵

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah analisis perselisihan hubungan industrial dengan studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 269/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah kesesuaian perselisihan hubungan industrial antara Fa Sinar

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM: 17071101675

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang University Press, Semarang, 2008). hlm. 45.

Makmur dan K Dody Junier dengan Prinsip Hubungan Industrial Pancasila?

C. Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan adalah metode yuridis normative.

PEMBAHASAN

A. Analisis Perkara Dengan Nomor Register 269/Pdt.Sus-PHI/2019 PN Mdn Ditinjau Dari UU No 13 Tahun 2003

Sebelum membahas analisis daripada perkara dengan Nomor Register 269/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn, hal yang akan pertama dibahas adalah kronologi dari perkara ini agar penulis bisa lebih mudah menjelaskan analisis perkara ini dan agar pembahasan perkara ini akan lebih jelas.

Dalam perselisihan hubungan industrial ini, yang menjadi para pihak yang berperkara adalah sebagai berikut:

1. Penggugat

Penggugat bernama K Dody Junier, seorang yang bekerja di perusahaan Firma Sinar Makmur yang mengaku telah di PHK sepihak oleh perusahaan Firma Sinar Makmur, dalam perkara ini Dody di dampingi oleh kuasa hukumnya, yaitu 1. Ismail Lubis, SH., MH. 2. Jaka Kelana, SH. 3. Irvan Saputra, SH., MH. 4. Ramadianto, SH. 5. Risa Purnama, SH. 6. Anugrah S. Sitepu, SH. 7. M. Alinafiah Matondang, SH., M.Hum. 8. Mahadi Sitanggang, SH. 9. Maswan Tambak, SH. 10. Ravindra Anan, SH. 11. Martinu Jaya Halawa, SH. 12. Teuku Refli, SH.

2. Tergugat

Tergugat merupakan Pimpinan Perusahaan Fa (Firma) Sinar Makmur yang telah digugat oleh Dody K Junier karena telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Duduk perkara dari perkara ini bermula dari K Dody Junier yang menjadi pekerja dari perusahaan Fa Sinar Makmur. Dody mulai bekerja di perusahaan Fa Sinar Makmur pada tahun 2005 dengan gaji Rp. 3.000.000 dengan rincian gaji yaitu Gaji Pokok, Uang Makan, Uang Transport dan Komisi Bulanan. Di perusahaan Fa Sinar Makmur, Dody bekerja sebagai Office Boy mulai dari tahun 2005 sampai 2009. Kemudian pada tahun 2009 Dody dipindahkan menjadi

kernek mobil sampai pada tahun 2018 dan setelah itu dody dipindahkan ke bagian gudang isi ulang racun api. Diketahui bahwa selama Dody bekerja telah menunjukkan loyalitas yang tinggi dengan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar, hal ini dapat dibuktikan dengan tidak pernahnya pimpinan Fa Sinar Makmur memberikan SP1, SP2, dan SP3 kepada Dody.

Setelah 1 tahun Dody bekerja di bagian gudang isi ulang racun api, Dody mengecek kesehatannya di RSUD. Sari Mutiara dan RSUD. Sundari. Tanpa diduga, ternyata Dody mengidap penyakit sinusitis dikarenakan Dody ditempatkan di bagian gudang isi ulang racun api dan kemudian Dody disarankan oleh Dokter THT untuk pindah ke bagian yang steril dari debu. Setelah mengetahui hal ini, Dody meminta kepada manajernya agar bisa dipindahkan dari gudang isi ulang racun api dengan disertai surat sakit/rekam medis dari rumah sakit. Akan tetapi pihak manajer mengatakan bahwa permintaan Dody akan dipikirkan terlebih dahulu. Namun Dody masih belum dipindahkan dari gudang isi ulang racun api.

Pada 18 Maret 2019 Dody disarankan oleh manajernya untuk mengambil cuti selama 1 bulan dengan gajinya yang tetap jalan dan setelah itu masuk kembali. Kemudian pada 30 April Dody dipanggil kembali oleh pimpinan Fa Sinar Makmur untuk menandatangani surat pemberhentian kerja dengan diberikan pesangon 6 bulan gaji sebesar Rp. 10.200.000,00 akan tetapi Dody tidak menolak menandatangani surat itu karena dirasa ia tidak melakukan kesalahan apapun yang menyebabkan ia harus di PHK. Setelah itu Dody yang telah didampingi oleh Kuasa Hukumnya dan Pimpinan Perusahaan Fa Sinar Makmur telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang telah diatur oleh UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni tahap Bipartit dan Tripartit. Namun tidak ada kesepakatan yang dicapai dalam kedua tahap itu dan akhirnya pihak Dody melanjutkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berikut adalah analisis tentang perlakuan pihak Fa Sinar Makmur terhadap pekerjanya K Dody Junier berdasarkan UU No.13 Tahun 2003:

1. Mengacu pada apa yang terjadi pada Dody sewaktu dia dipindahkan ke bagian gudang isi ulang racun api pada tanggal 3 Januari 2018, setelah beberapa lama dia bekerja dan memeriksakan kesehatannya di 2 rumah sakit yang berbeda dan diketahui fakta bahwa Dody mengidap penyakit sinusitis diakibatkan dia yang bekerja di bagian gudang isi ulang racun api. Ini berarti pihak Fa Sinar Makmur telah lalai dalam menjamin keselamatan kerja bagi para pekerjanya. Dalam Pasal 87 ayat (1) dikatakan "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan" dan Pasal 86 ayat (1) huruf a yang menjamin setiap pekerja/buruh untuk mendapatkan hak dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Maka sudah sepatutnya pihak Fa Sinar Makmur memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerjanya agar tidak terjadi sesuatu seperti yang dialami oleh Dody. Setelah Dody memberikan surat sakit/rekam medis dari rumah sakit pada pihak manajer Fa Sinar Makmur dan meminta untuk dipindahkan ke bagian yang steril dari debu atas saran dari Dokter THT. Pihak manajer tidak menghiraukan permintaan itu dengan mengatakan pada Dody bahwa permintaannya akan dipikirkan lebih dulu namun nyatanya tidak juga dipindahkan dan pada tanggal 18 Maret 2019, bukannya dipindahkan ke bagian yang steril debu, Dody malah disarankan untuk cuti selama sebulan dan setelah dipanggil kembali, Dody malah diminta untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja. Karena inilah penulis berpendapat bahwa pihak Fa Sinar Makmur telah menyepelekan Pasal 86 ayat (1) huruf a dan telah menyepelekan keselamatan kerja pekerjanya.
2. Sedari awal pihak Fa Sinar Makmur tidak berhak untuk melakukan PHK terhadap Dody dikarenakan fakta di persidangan mengatakan bahwa K Dody Junier telah bekerja pada perusahaan Fa Sinar Makmur

- dengan menunjukkan loyalitas yang tinggi dengan pembuktiannya yaitu tidak adanya SP1, SP2, maupun SP3 yang diberikan kepadanya. Dalam pembuktian di persidangan, pihak Fa Sinar Makmur mengatakan alasan mereka ingin mem PHK Dody adalah dikarenakan sejak 3 tahun sebelum perkara ini dimulai, Dody selalu terlambat masuk kerja dan selalu membuang-buang waktu dan tidak lagi dapat bekerja sama dengan pekerja yang lain. Walaupun demikian, seharusnya pihak Fa Sinar Makmur memberikan SP 1, SP 2, dan SP 3 terlebih dahulu sebelum sampai pada pemanggilan untuk menandatangani surat PHK, ini mengacu pada UU No.13 Tahun 2003 dimana pada Pasal 161 ayat (1) disebutkan bahwa "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut". Jelas apa yang dilakukan oleh pihak Fa Sinar Makmur telah melanggar ketentuan ini dengan langsung ingin mem PHK Dody sebelum diberikannya SP1, SP2, dan SP 3. Dan dari penjelasan pihak Fa Sinar Makmur, kesalahan yang dilakukan oleh Dody tidak termasuk dalam kesalahan yang dimana bisa dilakukan PHK secara langsung seperti yang telah diatur dalam Pasal 158 ayat (1) karena kesalahan yang dilakukan oleh Dody bukanlah kesalahan berat. Dan dengan fakta yang telah dijelaskan diatas, pihak Fa Sinar Makmur telah menyepelekan Pasal 151 ayat (1) dimana dikatakan "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja".
3. Dalam duduk perkaranya, pada saat Dody dipanggil oleh pihak Fa Sinar Makmur untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja, pihak Fa Sinar Makmur hanya akan memberikan Dody uang pesangon sebesar 6 bulan gaji sebesar RP. 10.200.000,00. Tentu saja ini bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan karena

berdasarkan Pasal 156 ayat (1) dikatakan “Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Dengan ini pihak Fa Sinar Makmur tidak berniat memberikan hak Dody sebagai pekerjanya secara penuh dan ini bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

B. Analisis Perkara Dengan Nomor Register 269/Pdt.Sus-PHI/2019 PN Mdn Ditinjau Dari Perspektif Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial terbentuk dengan mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang kerena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka system hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normative segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundang-undangan lainnya adalah pengimplementasian dari nilai-nilai Pancasila.⁶ Karenanya secara normative hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai-nilai Pancasila. Pengaturan hubungan industrial di Indonesia sendiri ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan prosedur penyelesaiannya diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 nomor 17 bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebutan lain daripada hubungan industrial di Indonesia yaitu Hubungan Industrial Pancasila atau yang biasa disingkat (HIP) dikarenakan hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Namun tetap saja, walau didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, hubungan industrial Pancasila juga tidak terlepas dari penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pihak yang terlibat di dalamnya. Nilai-nilai dari setiap sila dalam Pancasila sendiri yaitu:

1. Ketuhanan yang Maha Esa bermakna bahwa kita sebagai warga negara Indonesia mempercayai dan bertakwa pada Tuhan yang tentunya hal ini disesuaikan dengan agama dan kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing orang.
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab bermakna bahwa setiap manusia memiliki derajat yang sama, sehingga kita sebagai manusia harus saling menyayangi satu sama lain.
3. Persatuan Indonesia yang bermakna bahwa kita harus menempatkan kesatuan, persatuan, dan kepentingan negara dari kepentingan masing-masing dimana Kita harus mempunyai kepribadian yang rela berkorban demi negara Indonesia, mencintai bangsa Indonesia dan tanah air, serta bangga pada negara.
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh khidmat dan kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan yang bermakna untuk mengajak kita supaya tidak memaksakan kehendaknya pada orang lain dan mengutamakan kepentingan negara dan orang lain serta menyelesaikan masalah perbedaan pendapat dan cara pandang dengan cara bermusyawarah atau berdiskusi.
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang bermakna mengembangkan perbuatan luhur dengan cara kekeluargaan dan gotong royong, selalu bersikap adil dan kita harus seimbang antara hak dan

⁶ Fritje Rumimpunu, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenagakerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)*, Vol II, No.2, Januari-Maret 2014. hlm. 118.

kewajiban dengan juga menghormati hak-hak orang lain.⁷

Kelima sila telah dirumuskan dengan baik dan memiliki makna dan nilai-nilai yang luhur sehingga dijadikan dasar bagi setiap aspek kehidupan bangsa Indonesia, termasuk salah satunya hubungan industrial. Akan tetapi lambat laun nilai-nilai Pancasila sebagai dasar daripada hubungan Industrial di Indonesia mulai pudar. Salah satu contohnya dalam perkara dengan Nomor Register 269/Pdt.Sus-PHI/2019 PN Mdn. Pada poin pembahasan sebelumnya telah dijelaskan perselisihan dalam perkara tersebut, namun pada poin ini akan membahas perkara tersebut jika dilihat dari perspektif Hubungan Industrial Pancasila. Jika mengacu pada nilai-nilai Pancasila yang telah disebutkan di atas, maka pihak Fa Sinar Makmur telah melanggar beberapa nilai-nilai Pancasila sebagai dasar dari Hubungan Industrial Pancasila. Adapun sila yang dilanggar adalah:

1. Sila ke-4, kerakyatan yang dipimpin oleh khidmat dan kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Dengan cara pihak Fa Sinar Makmur memanggil K Dody Junier untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan SP1, SP 2, dan SP 3 telah mencederai konsep Hubungan Industrial Pancasila karena berniat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya musyawarah ataupun teguran terlebih dulu mengenai permasalahan yang dialami oleh K Dody Junier dalam melakukan pekerjaannya.
2. Sila ke 5, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dimana nilai yang terkandung di dalamnya mengharuskan bagi masyarakat Indonesia atau siapapun yang meyakini Pancasila untuk bersikap adil dan menghormati hak-hak orang lain yang mana telah dilanggar oleh Fa Sinar Makmur karena dalam pengakuannya pihak Fa Sinar Makmur tidak berniat memberikan hak K Dody Junier sepenuhnya dengan hanya ingin memberikan pesangon sebesar 6 bulan gaji sebesar Rp. 10.200.000,00, padahal hak K Dody Junier sebagai seorang

pekerja yang akan di PHK sudah diatur dalam UU No 13 Tahun 2013 dimana Dody juga berhak atas uang penggantian hak seperti yang diminta pihak K Dody Junier dalam gugatannya. Jika dilihat dari kronologinya, ini merupakan tindakan yang tidak bersesuaian dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan industrial dalam perspektif Pancasila memiliki beberapa indikator sebagai ciri khusus yang membedakan dirinya dengan hubungan industrial yang lain. Indikator hubungan industrial dalam perspektif Pancasila, yaitu:

1. Dilihat dari tujuan bekerja
2. Dilihat dari kedudukan pekerja
3. Dilihat dari hubungan kepentingan antara pekerja dan pengusaha
4. Dilihat dari cara penyelesaian konflik
5. Dilihat dari dimensi keseimbangan hak dan kewajiban.⁸

Dalam perkara dengan nomor register 269/Pdt.Sus-PHI/2019 PN Mdn, perlakuan pihak Fa Sinar Makmur/Tergugat terhadap K Dody Junier/Penggugat tidak bersesuaian dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila dinilai dari indikator-indikator yang telah disebutkan, yaitu:

1. Indikator ke 4 (Dilihat dari cara penyelesaian konflik)
Prinsip dasar yang tercermin pada indikator ini yaitu dalam hubungan industrial setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.⁹ Namun apa yang dilakukan oleh pihak Fa Sinar Makmur tidak mencerminkan sikap yang berdasarkan pada indikator ini karena tanpa melakukan musyawarah terlebih dahulu, pihak Fa Sinar Makmur malah langsung mengambil langkah terakhir dengan ingin melakukan PHK terhadap K Dody Junier tanpa memberikan peringatan terlebih dahulu mengenai kinerjanya yang menurun.
2. Indikator ke 5 (Dilihat dari dimensi keseimbangan hak dan kewajiban)

7

Bpip.go.id,
<https://bpip.go.id/bpip/berita/1035/256/makna-pancasila-sebagai-pandangan-hidup-ket>, *Makna Pancasila Sebagai Pandangan Hidup, Ketahui Isi Dari Kelima Butirnya*, diakses: 6 Agustus 2021, 20:45 WITA.

⁸ Dwi Siswanto, *Hubungan Industrial Dalam Perspektif Pancasila*, Jurnal Filsafat, Seri Ke-30, Oktober 1999. hlm. 163-165.

⁹ *Ibid.* hlm. 164.

Sebelumnya telah dibahas potensi pelanggaran hak yang dilakukan oleh pihak Fa Sinar Makmur terhadap K Dody Junier, yakni mengenai hak yang seharusnya didapatkan oleh K Dody Junier jika pihak Fa Sinar Makmur benar-benar ingin melakukan PHK terhadapnya seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) yaitu Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak serta Uang Pesangon. Namun apa yang ingin diberikan pihak Fa Sinar Makmur hanyalah uang pesangon. Tentunya ini tidak sesuai dengan ketentuannya dan bahkan tidak mencerminkan Hubungan Industrial Pancasila berdasarkan indikator ke 5 dimana hubungan industrial dalam perspektif Pancasila mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja sama antara pekerja dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.¹⁰

Ketidaksesuaian tindakan oleh pihak Fa Sinar Makmur dengan indikator-indikator Hubungan Industrial Pancasila tentunya merupakan contoh yang buruk dalam praktik hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dan sudah seharusnya hal ini diperhatikan secara serius oleh pemerintah selaku pengawas dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Walaupun K Dody Junier menolak untuk menandatangani surat pemutusan hubungan kerja yang berarti statusnya masih belum di PHK, namun keharmonisan antara pekerja dan pengusaha yang menjadi penunjang suatu hubungan industrial jadi hilang akibat perlakuan tersebut dan harus menjalani prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan berakhir pada sidang di Pengadilan Hubungan Industrial.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak Fa Sinar Makmur dengan K Dody Junier, Pihak Fa Sinar Makmur telah melakukan beberapa

pelanggaran hukum Ketenagakerjaan terhadap K Dody Junier, diantaranya adalah pelanggaran terhadap Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai manajemen keselamatan kerja, Pasal 86 ayat (1) yang menjamin buruh mendapatkan hak dalam keselamatan serta kesehatannya, adapula pelanggaran terhadap Pasal 161 ayat (1) yakni mengenai pemberian SP 1, SP 2, dan SP 3 sebelum melakukan PHK namun tidak dilakukan oleh pihak Fa Sinar Makmur dimana hal ini juga melanggar Pasal 151 ayat (1) dimana dinyatakan agar para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan agar berusaha untuk supaya tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Adapula Pasal 156 ayat (1) yang mengatur hak pekerja yang akan di PHK, namun pihak Fa Sinar Makmur mengabaikan hak K Dody Junier dan hanya berencana memberikan uang pesangon terhadapnya, hal ini tentunya dapat terjadi pada setiap pekerja di Perusahaan Fa Sinar Makmur, maka hal ini perlu ditelusuri dan dihentikan agar tidak terjadi hal-hal seperti ini lagi.

2. Perlakuan pihak Fa Sinar Makmur jika ditinjau dari prinsip Hubungan Industrial Pancasila, maka akan didapatkan ketidaksesuaian dengan prinsip tersebut, dikarenakan Hubungan Industrial Pancasila yang mempunyai dasar-dasar nilai dari Pancasila. Seperti halnya pemanggilan K Dody Junier oleh pihak Fa Sinar Makmur untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja yang tentu saja hal ini bertentangan dengan sila ke 4 yang mengamanatkan agar mengedepankan jalan musyawarah dalam permasalahan, serta rencana pihak Fa Sinar Makmur yang hanya ingin memberikan pesangon 6 bulan gaji dimana hal ini tidak sesuai dengan sila ke 5 dimana kita diharuskan untuk menghormati hak-hak orang lain. Tentunya hal-hal seperti ini dapat merusak citra dari Hubungan Industrial Pancasila dimana nilai dasar Pancasila lah yang membedakan Hubungan Industrial Pancasila dengan hubungan Industrial lain.

¹⁰ *Ibid.* hlm. 165.

B. Saran

1. Pihak K Dody Junier seharusnya ikut menggugat pihak Fa Sinar Makmur terkait pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Fa Sinar Makmur terhadap dirinya agar kemudian pihak Fa Sinar Makmur dapat mengevaluasi mengenai tindakan kesewenang-wenangannya terhadap pekerjajanya sendiri. Pemerintah pun harus lebih ketat mengawasi hal ini karena bisa sangat merugikan pihak pekerja/buruh yang memiliki posisi lebih lemah daripada pengusaha/pemberi kerja.
2. Konsep Hubungan Industrial Pancasila harus lebih ditekankan kepada para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan industrial agar kemudian kesewenang-wenangan oleh pengusaha terhadap pekerjajanya bisa berkurang karena konsep ini merupakan konsep yang paling cocok untuk menekan kesewenang-wenangan pengusaha. Dengan ini harusnya pemerintah melakukan sosialisasi mengenai konsep Hubungan Industrial Pancasila kepada para pihak yang terlibat dan memberikan sanksi yang tegas bagi para pelanggarnya sesuai yang telah diatur dalam Undang-Undang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta Timur.
- Khakim, Abdul, 2015, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Pujiastuti, Endah, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang.
- Sadi Is, Muhamad & Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Soepomo, Imam, 1975, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Suwiryo, Broto, 2017, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, LaksBang, Yogyakarta.

Taufan, Sonny & Swisca Yolanda, 2015, *Ketenagakerjaan Indonesia*, CV. Rasi Terbit, Bandung.

Telaumbanua, Dalinama, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Budi Utama, Yogyakarta.

Ugo & Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal

Siswanto, Dwi, *Hubungan Industrial Dalam Perspektif Pancasila*, Jurnal Filsafat, Seri Ke-30, Oktober 1999.

Rumimpunu, Fritje, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)*, Vol II, No.2, Januari-Maret 2014.

W, Yuliana Yuli, Sulastri & Dwi Aryanti, R, *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*, Jurnal Yuridis, Vol. 5 No. 2, Desember 2018.

Undang-Undang

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Putusan

Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 269/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

Internet

Badan Pembinaan Ideologi Pancasila,
<https://bPIP.go.id/bPIP/berita/1035/256/makna-pancasila-sebagai-pandangan-hidup-ke>, *Makna Pancasila Sebagai Pandangan Hidup, Ketahui Isi Dari Kelima Butirnya*

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi,
<https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/306>, *Pengertian Ketenagakerjaan dan Penting Unsurnya.*

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi,
<https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>, *Sebaiknya Anda Tahu: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.*

Fredrik J. Pinakunary Law Offices, <https://fjp-law.com/id/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Hukum Online,
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt596c19fed3ca7/perbedaan-konsiliasi-dengan-arbitrase-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>, *Perbedaan Konsiliasi dengan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Smart Legal,
<https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2020/06/03/ini-2-perundingan-perselisihan-phk-sebelum-ke-pengadilan/>, *Ini 2 Perundingan Perselisihan PHK Sebelum Ke Pengadilan.*