

TUNTUTAN GANTI RUGI AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TANPA PESANGON

Suparman¹, M. Syahrul borman², Subekti³, Nur Handayati⁴
sparman048@gmail.com¹, syahrulborman@gmail.com², subekti@unitomo.ac.id³,
nur.handayati@unitomo.ac.id⁴
Fakultas Ilmu Hukum Unitomo

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi tuntutan ganti rugi oleh pekerja/buruh sebagai dampak dari pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pemberian pesangon. Melalui pendekatan hukum dan analisis kasus, penelitian ini membahas dasar hukum yang melandasi tuntutan ganti rugi. Dengan merinci langkah-langkah hukum yang diambil untuk menangani situasi ini, skripsi ini memberikan kontribusi pada pemahaman mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi pemutusan hubungan kerja sepihak. Tuntutan ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon merupakan upaya hukum yang diajukan oleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah. Karena pada hakikatnya, pekerja/buruh yang di-PHK memiliki beberapa hak yang dapat dilindungi, tergantung pada hukum ketenagakerjaan di negara tertentu. Beberapa hak umum pekerja/buruh yang di-PHK salah satunya meliputi pesangon, uang penggantian hak, surat keterangan kerja (SKK), waktu pemberitahuan, hak cuti tahunan yang belum digunakan, perlindungan dari diskriminasi, hak gugatan hukum. sangat penting untuk memeriksa kontrak kerja, kebijakan perusahaan, dan hukum ketenagakerjaan setempat untuk memahami hak-hak pekerja/buruh secara spesifik dalam situasi pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci: Perlindungan hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Ganti Rugi Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Salah satu hak pekerja dari perjanjian kerja adalah upah, upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tidak hanya mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja, tetapi juga tentang pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK. Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Pekerja/Buruh dengan pengusaha), karena pihak-pihak yang bersangkutan menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. (Halili Toha, 1987)

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian. (M.Syahrul Bormanet, Dudik Djaja Sidarta, n.d.) Dampak PHK cenderung menimbulkan perselisihan maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan terkait. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari

perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah wajib memberikan perhatian penuh terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 1270K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang mana penggugat bernama Adi Agus Prihartanto dan Asep Syaifudin mantan karyawan perusahaan PT Alvaria Triyaja Tbk menggugat Perusahaan tersebut. Putusan Nomor 1270K/Pdt.Sus-PHI/2020 adalah putusan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon dan hak – hak lainnya. Pada putusan tersebut Hakim mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya dan menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum. PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk., Cabang Bekasi kepada Penggugat Adi Agus Prihartanto dan Penggugat Asep Syaipudin merupakan PHK secara sepihak dan melanggar hukum.

Dalam perkara ini, Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa PHK yang dilakukannya didasarkan pada salah satu alasan yang sah tersebut. Kedua, PHK tersebut dilakukan tidak dengan prosedur yang benar, salah satunya dengan terlebih dahulu memberikan surat peringatan kepada pekerja/buruh. Oleh karena itu, Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya. Tergugat diwajibkan untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Tergugat juga diwajibkan untuk membayar biaya perkara.

Berdasarkan putusan tersebut penulis tertarik untuk mengangkat penulisan skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tuntutan Ganti Rugi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Pesangon” mengingat banyaknya kasus PHK pekerja yang terjadi tanpa diberikan pesangon yang merupakan hak dari pekerja.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang fokusnya pada kajian peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, penelitian terhadap sejarah hukum, penelitian perbandingan hukum.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah Pendekatan Undang-Undang (statute approach) dan Pendekatan Konseptual (conceptual approach). Pendekatan Undang-Undang (Statue Approach) adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi (Peter Mahmud Marzuki, 2013) Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Peter Mahmud Marzuki, 2013) Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Undang-Undang yang terkait topik, yaitu UUD , UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU tentang Guru dan Dosen.

Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dalam skripsi ini diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

A. Bahan Hukum Primer

B. Bahan Hukum Sekunder

Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan data dilakukan berdasarkan permasalahan yang sesuai dengan aturan yang menjadi acuan dalam suatu masalah, setelah data terkumpul akan dilanjutkan mengolah aturan mana yang sesuai dengan masalah agar dapat mengetahui hasil akhir.

Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum diolah, kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis bahan hukum dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat dengan mengacu kepada landasan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria Sah Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Dalam Perspektif Hukum

Pekerja/buruh terikat oleh perusahaan milik pengusaha sebagaimana tertuang dalam suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perjanjian kerja menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 1 point 14 yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja/kontrak kerja tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau secara lisan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (Devi Rahayu, Mishbahul Munir, 2021) pernyataan tersebut sesuai dengan pasal 1313 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis harus dibuat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. (Devi Rahayu, Mishbahul Munir, 2021) Ketentuan perjanjian kerja dapat dinyatakan batal demi hukum apabila isi dari perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. (Rachmat Trijono, 2020). Selanjutnya dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata pasal 1320 menjelaskan tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yaitu “adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kedua belah pihak memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian yang diperjanjikan tidak melanggar aturan perundangan”. Eksistensi pasal tersebut menguatkan pernyataan tentang perjanjian kerja yang melibatkan para pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah (H. Zulkarnaen, 2021) Perjanjian kerja tersebut di atas melahirkan hak – hak yang dimiliki oleh pekerja, hak tersebut tertuang dalam Pasal 88 ayat (1) – Ayat (3) Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja antara lain:

- a. Kehidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. Upah yang timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja;
- c. Memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya;
- d. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan;
- e. pengaturan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam perundang-undangan dan apabila kesepakatan yang dimaksud lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- f. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan hak-hak tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja/buruh mempunyai hak mendapatkan uang penggantian masa kerja atau uang pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang tidak asing dalam dunia kerja dengan alasan-alasan atau penyebabnya masing-masing, baik itu berasal dari pengusaha/pemberi kerja maupun berasal dari pekerja/buruh itu sendiri.

Penyelesaian Tuntutan Ganti Rugi Akibat PHK Tanpa Pesangon. Apakah PHK Tanpa Pesangon Sah Menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Kriteria syarat sahnya Pemutusan Hubungan Kerja Pada pasal 151 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa ijin seperti tersebut dalam pasal 151 ayat (3) di atas adalah batal demi hukum, sebagaimana ditentukan pada pasal 153 dan pasal 154 bahwa perdamaian harus didahulukan. Hubungan kerja yang putus demi hukum adalah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, dengan habisnya waktu berlakunya itu hubungan kerja putus dengan sendirinya, artinya tidak disyaratkan adanya pengakhiran atau tenggang waktu pengakhiran.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan mengenai jenis-jenis dari perselisihan dalam hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya dalam satu perusahaan. Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut proses penyelesaiannya diajukan melalui Pengadilan hubungan industrial dan pihak yang kalah tidak mau dengan sukarela melaksanakan putusan tersebut maka pihak yang menang dapat mengajukan permohonan pelaksanaan putusan kepada Ketua Pengadilan Negeri. Pelaksanaan putusan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh ketua Pengadilan, dalam praktiknya tidak semuanya berjalan dengan lancar. Pada prakteknya hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan putusan tersebut banyak ditemui dilapangan. Pelaksanaan eksekusi itu sendiri tidak mudah untuk dilaksanakan, maka sebab itu tidak menutup kemungkinan bahwa dalam pelaksanaannya nantinya ditemukan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan eksekusi tersebut tidak dapat dilaksanakan. Permohonan eksekusi apabila telah mempunyai hukum tetap artinya sudah tidak bisa untuk diupayakan lagi ke jalur pengadilan tingkat selanjutnya, apabila para pihak yang kalah tidak mau menjalankan putusan tersebut dengan sukarela, dan apabila putusan tersebut bersifat condemnatoir (menghukum), barulah pihak yang menang dalam berperkara tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diupayakan kembali untuk banding ataupun kasasi ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Putusan pengadilan hubungan industrial tentang perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan berarti tidak dapat dieksekusi. Putusan tersebut dapat dieksekusi apabila tidak dimintakan upaya hukum kasasi oleh pihak yang kalah karena apabila putusan tersebut tidak dimintakan upaya kasasi maka putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, namun apabila putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut telah dimintakan upaya hukum kasasi maka harus menunggu putusan hakim kasasi terlebih dahulu karena putusan kasasi merupakan putusan yang sudah berkekuatan hukum yang tetap barulah dapat dimohonkannya pelaksanaan eksekusi putusan tersebut. Majelis hakim yang memimpin jalannya persidangan hubungan industrial dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Ketika memutuskan suatu perselisihan hubungan industrial, majelis hakim wajib terlebih dahulu

menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat agar putusan hakim itu nantinya sudah sesuai dengan hukum dan keadilan yang ada dimasyarakat (Farid Mu'azd, 2006). Perkara yang isi amar putusannya mempekerjakan kembali, biasanya terjadi pada perselisihan pemutusan hubungan kerja. Majelis hakim yang memimpin persidangan dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja setelah melihat bukti-bukti perjanjian- perjanjian serta fakta-fakta hukum yang dihadirkan dipersidangan, maka majelis hakim memutuskan untuk pihak pekerja tidak layak di PHK dan memerintahkan untuk mempekerjakan kembali. Apabila buruh/pekerja tersebut sudah di PHK secara sepihak oleh pihak pengusaha dan dilarang untuk masuk kembali ke perusahaan, maka secara sosial para pekerja/buruh yang telah di PHK tersebut untuk dipekerjakan kembali agak sulit bahkan tidak pernah terjadi lagi hal tersebut, karena penilaian dari pengusaha tentang pekerja/buruh tersebut sudah negatif atau sudah dinilai sebagai pembuat masalah di perusahaan tersebut.

Salah satu perkara PHK yang akan dibahas pada bab ini adalah putusan Nomor 1270 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Perselisihan tersebut terjadi antara Adi Agus Prihartanto dan Asep Syaipudin sebagai penggugat dan Pt Sumber Alfaria Trijaya sebagai tergugat. Permasalahan terjadi karena adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang telah dilakukan oleh Tergugat PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk., Cabang Bekasi kepada Penggugat Adi Agus Prihartanto dan Penggugat Asep Syaipudin melanggar hukum. Dalam gugatan tersebut, tergugat dijatuhkan hukuman untuk memanggil kembali Penggugat Adi Agus Prihartanto dan Penggugat Asep Syaipudin untuk masuk bekerja kembali dan tetap membayar upah setiap bulannya dan hak-hak lain yang biasa diterima oleh Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut:

1. Penggugat Adi Agus Prihartanto:
 - a. Upah proses: 6 bulan x Rp5.450.933,00 = Rp32.705.598,00;
 - b. THR 2019 = Rp 5.450.933,00;
2. Penggugat Asep Syaipudin:
 - a. Upah proses: 6 bulan x Rp4.174.000,00 = Rp25.044.000,00;
 - b. THR 2019 = Rp 4.174.000,00;

Gugatan Para Penggugat belum dapat dikualifikasikan Daluarsa karena faktanya PHK terhadap Para Penggugat bukan termasuk PHK dengan alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melainkan PHK dengan alasan karena melakukan Pelanggaran sebagaimana diatur dalam pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- a. Bahwa gugatan para Penggugat cukup jelas dan telah memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh karenanya eksepsi Tergugat tidak beralasan dan haruslah ditolak untuk seluruhnya;
- b. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 84 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Para Penggugat sebagai pekerja dapat mengajukan gugatan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) a quo secara kolektif ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi dengan alasan karena Para Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan tata tertib dan disiplin kerja yaitu sering mangkir kerja dan Para Penggugat juga telah diberikan Surat Peringatan III (SP III) sebelum diakhiri hubungan kerjanya, maka atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Para Penggugat berhak

memperoleh uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu uang pesangon sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) serta upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar 6 (enam) bulan sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dengan perhitungan dan perincian sebagai berikut:

1. Adi Agus Prihartono (masa kerja 8 tahun 7 bulan):

- 1) Uang pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp}5.450.933,00$ Rp 49.058.397,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja: $3 \times \text{Rp}5.450.933,00$ Rp 16.352.799,00
- 3) Uang penggantian hak: $15\% \text{ Rp}65.411.196,00$ Rp 9.811.679,00
- 4) Upah selama proses PHK: $6 \times \text{Rp}5.450.933,00$ Rp 32.705.598,00 Total Rp107.928.473,00

2. Asep Syaipudin (masa kerja 6 tahun 9 bulan) Total

- 1) Uang pesangon: $1 \times 7 \times \text{Rp}4.174.000,00$ Rp29.218.000,00
- 2) Uang penghargaan masa kerja : $3 \times \text{Rp}4.174.000,00$ Rp12.522.000,00
- 3) Uang penggantian hak : $15\% \times \text{Rp}41.740.000,00$ Rp 6.261.000,00
- 4) Upah selama proses PHK: $6 \times \text{Rp}4.174.000,00$ Rp25.044.000,00 Total Rp73.045.000,00

KESIMPULAN

Pelaksanaan Dari Pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa sebelum seseorang melakukan suatu pekerjaan, maka ia harus membuat kontrak kerja terlebih dahulu dengan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Apabila kontrak kerja ini telah dibuat oleh pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja maka hal ini dapat menimbulkan hak dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan. Dan dalam suatu perusahaan tidak luput pula dari pemutusan hubungan kerja entah itu berasal dari perusahaan/pemberi kerja maupun berasal dari pekerja itu sendiri. Tetapi, sebelum perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja antara satu dengan yang lain, Perusahaan dan Pekerja tersebut harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja seperti yang terkandung dalam pasal 151 ayat (1) uu no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan pasal 37 PP nomor 35 tahun 2021. Tetapi apabila hal tersebut tidak dapat dihindari maka, pihak yang ingin memutuskan hubungan kerja tersebut harus memberitahukan maksud dan alasan apa sehingga ia ingin memutuskan hubungan kerja satu dengan yang lainnya, maksud dan alasannya harus sesuai dengan alasan-alasan apa yang diperbolehkan oleh perundang-undang, apabila hal tersebut tidak sesuai dengan perundang – undangan maka hal tersebut dianggap batal oleh Hukum. Apabila telah diberitahukan maksud dan alasan tersebut dan salah satu pihak tidak menerima maksud atau alasan tersebut maka kedua belah pihak harus melakukan perundingan bipartit, dengan adanya perundingan ini dimaksudkan untuk mencapai suatu kesepakatan bersama antara kedua belah pihak dan apabila perundingan ini telah dilakukan dan belum mencapai kesepakatan yang sama maka kedua belah pihak harus mengikuti proses atau prosedur selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku.

Saran

Kurangnya kesadaran masyarakat, pengetahuan masyarakat dan penegakan hukum masih kurang di Indonesia, membuat masyarakat tidak melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku. Membuat kegiatan sosialisasi atau seminar umum tentang hukum ke masyarakat, memberitahukan pentingnya melaksanakan putusan Pengadilan dan para penegak hukum juga ikut bergerak menegakan hukum dengan cara membuat kebijakan

masingmasing dan sanksi untuk mencapai terlaksananya peraturan, mungkin dapat membantu kesadaran dan menambah pengetahuan masyarakat di Indonesia..

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian Sutedi. (2009). Hukum Perburuhan. PT. Sinar Grafika. C.S.T Kansil. (1989). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Inonesia.
- Devi Rahayu, Mishbahul Munir, & A. (2021). Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law.
- Farid Mu'azd. (2006). Pengadilan Hubungan Industri dan Alternative Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan.
- H. Zulkarnaen. (2021). Hukum Ketenagakerjaan Perspektif UU Cipta Kerja (Omnibus Law).
- Halili Toha, & H. P. (1987). Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja.
- M.Syahrl Bormanet, Dudik Djaja Sidarta, & N. H. (n.d.). Implication of Omnibus Law's Assessment on the Perspective of Employment Regulation.
- Peter Mahmud Marzuki. (2013). Penelitian Hukum Edisi Revisi (8th ed.). Prenada Media Grub.
- Rachmat Trijono. (2020). Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja.
- Soepomo, & I. (1975). Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja.
- Theresia Ngutra. (2016). Hukum dan Sumber-sumber Hukum. Supremasi, XI Nomer 2.