

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022*

**Studi Kasus Tentang Perselisihan Antara PT. Lion Air dan 18 Pekerja Di Dalam  
Putusan Pengadilan Nomor 51/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST Dan Putusan  
Mahkamah Agung Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018**

OLEH

**Michelle Monica Auriel S  
NPM : 6051801257**

PEMBIMBING

*Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.*



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2023

Penulisan Hukum dengan judul  
Studi Kasus Tentang Perselisihan Antara PT. Lion Air dan 18 Pekerja Di Dalam  
Putusan Pengadilan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST Dan  
Putusan Mahkamah Agung Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018

yang ditulis oleh:

Nama:

Michelle Monica Auriel Siahaan

NPM:

6051801257

Pada tanggal: 19/01/2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana  
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing/Pembimbing I



Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.

Dekan,



Dr. R.B. Budi Prastowo, S.H., M.Hum.



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Michelle Monica Auriel Siahaan

NPM : 6051801257

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**"Studi Kasus Tentang Perselisihan Antara PT. Lion Air dan 18 Pekerja Di Dalam Putusan Pengadilan Nomor 51/ Pdt.Sus-Phi/2017/PN.JKT.PST Dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 260 K/Pdt.Sus-Phi/2018"**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 16 Januari 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum

Michelle Monica Auriel S

6051801257

## ABSTRAK

Perselisihan ini terjadi karena adanya perselisihan hak antara PT. Lion Mentari Airlines dan 18 pekerja (yang masa kerjanya berbeda-beda) yang di PHK oleh perusahaan tersebut. Perselisihan ini diselesaikan melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST dan Putusan Mahkamah Agung nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Dalam putusan tersebut, pengadilan memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Lion Mentari Airlines terhadap 18 orang Pilot tersebut tidak sah dan melanggar hak-hak pekerja. Selain itu, putusan tersebut juga menegaskan bahwa PT. Lion Mentari Airlines harus memberikan ganti rugi berupa Kompensasi pesangon kepada para pekerja yang di PHK. Studi kasus ini mengevaluasi mengenai apakah putusan yang diambil oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Mahkamah Agung yang tidak memberikan pembayaran Upah Proses sebanyak 12 kali Upah serta kekurangan pembayaran Iuran JHT BPJS Ketenagakerjaan Para Pilot sudah merupakan putusan yang tepat, Namun seharusnya majelis hakim tidak hanya mengedepankan kepastian hukum semata namun harus melihat dari aspek keadilan sehingga putusan hakim dapat memiliki nilai bagi para pihak dan menjadi precedence yang baik untuk kedepannya. Penelitian ini juga memberikan gambaran tentang pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja dan pentingnya penegakan hukum dalam menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dan pekerja, serta implikasinya terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

**Kata Kunci : Perselisihan Hak, Pekerja/Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan hukum yang berjudul "**Studi Kasus Tentang Perselisihan Antara PT. Lion Air dan 18 Pekerja Di Dalam Putusan Pengadilan Nomor 51/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST Dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018**". Saya menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan berhasil diwujudkan tanpa adanya dukungan serta bantuan dari berbagai pihak dalam masa penyusunan penulisan hukum ini hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan penulisan hukum ini. Oleh karena itu saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih saya yang sedalam-dalamnya kepada:

1. **Kedua Orang Tua, Raymon F. Siahaan S.H., M.H., CLA. dan Ida Mahardhika Hedar** yang tanpa henti mencintai, merawat, mendoakan serta memberikan dukungan dalam hidup saya dari kecil hingga saat ini sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan saya di Universitas Katolik Parahyangan.
2. **Kakek dan Nenek saya, Prof. Dr. Harris Arthur Hedar. SH. MH. CCD. CIRP. CTLC. CPCD. CCCS. CMed. CMLC. CREL., Siti Masita Ina Kirana, Alm. Jalaut Florencius Siahaan S.H. dan Erika Manur Maja Naibaho** yang dengan kasih sayangnya telah mendidik dan merawat saya dari kecil hingga saat ini serta tanpa henti memberikan dukungan dan doa untuk saya.
3. **Om dan Tante saya, Indah Fatimah Hedar, Dandi Rendika Bimantara, Daniel Fransiscus Torang Siahaan, Rudy Christiaan Siahaan, dan Grace Eveline Meiliana Siahaan** yang selalu membimbing dan merawat saya dari kecil hingga saat ini dengan penuh kasih sayang serta menjadi panutan hidup saya. Serta tanpa henti memberikan dukungan dan doa untuk saya.
4. **Adik-adik tercinta, Prabhu Baradhika Siahaan, Brigita Lilianne Aretha Siahaan, Rayendra Arshaka Siahaan, Juan Oliver Siahaan, Arfa Mazzarta Bimantara, Aleysha Latifa Bimantara dan Abisha Zebina Bimantara** yang selalu memberikan semangat hidup serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan penulisan ini.
5. **Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.** selaku dosen pembimbing penulisan hukum yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan selama penyusunan penulisan hukum ini.

6. **Ibu Theodora Pritadianing Saputri, S.H., LL.M.** selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dalam menjalani masa kuliah saya di FH UNPAR.
7. **Ibu Prof. Dr. Dr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.** selaku dosen penguji pada sidang penulisan hukum.
8. **Bang Ilham Saputra S.H., M.Kn., Kak Yuniarti Listya, S.E., S.H., M.H., CTL., CPCD., CCD., Kak Habibie Mustaring, S.H., CCL., CCD., dan Kak Nancy Syavois Allen Wondal, S.H., M.Kn.** yang telah membantu, membimbing, memberi pencerahan dan arahan dalam penulisan ini serta memberi dukungan, doa dan kepercayaan diri kepada saya.
9. **Anak hilang** yang terdiri dari **Pritami Putri** dan **Siti Anissa** selaku sahabat dan teman seperjuangan saya di FH Unpar yang selalu siap mendengarkan keluh kesah saya, memberi dukungan dan menemani saya semasa perkuliahan saya di FH Unpar. Semoga kedepannya kita akan terus kompak dan tidak pernah berubah walaupun kita sudah memiliki kesibukan untuk mengejar cita-cita kita masing-masing.
10. Kepada **Nathalie Cornelia** dan **Rafaela Rahardja** selaku sahabat saya, yang selalu menjadi pendengar yang baik serta memberikan dukungan kepada saya baik itu hanya melalui telepon atau *video call*, mengajak saya pergi ke *cafe* ataupun *explore* alam atau tempat-tempat baru untuk menenangkan pikiran saya. Semoga kalian bahagia selalu dimanapun kalian berada dan kita akan terus bersama hingga tua ya.
11. **Happy** yang terdiri dari **Nabilla Eka** dan **Prasasti Indah** selaku sahabat jauh saya, yang selalu memberikan saya masukan, dukungan, doa, dan juga selalu sedia mendengarkan seluruh keluh kesah saya. Walaupun kita bukan berasal dari keluarga cemara tapi saya yakin kita semua bisa menjadi orang yang sukses.
12. Kepada **Keluarga Babakan Ciamis** yang terdiri dari akung, ati, ayah, bunda, valdi, vienno, uncle, aunty, daffa, dafina yang telah menerima saya sebagai bagian dari keluarga babakan ciamis, mengasihi, memberi saya kenyamanan didalamnya, dan selalu mendukung serta mendoakan saya dalam penulisan ini.
13. Segenap **Dosen dan Karyawan Civitas Universitas Katolik Parahyangan** yang telah memberikan ilmu dan membantu saya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan
14. Kepada teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan selama masa perkuliahan saya di FH Unpar.

15. Teruntuk **Reynaldi Gustover**, yang merupakan orang yang sangat spesial di hidup saya, yang selalu menemani saya dalam segala rintangan kehidupan saya, yang tidak pernah lelah untuk mendengarkan segala keluh kesah saya, menghibur saya dalam waktu-waktu genting dan juga selalu mengajarkan saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Terima kasih telah menjadi *support system* paling besar dalam hidup saya dan juga selalu membangkitkan saya ketika saya jatuh, *that's why I'm saving the best for last because I've wouldn't have done all of this without you.*

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan perlindungan dan membalas segala kebaikan atas semua bantuan, doa, dukungan dan dorongan yang selama ini saya terima. Saya menyadari bahwa masih banyak sekali kelemahan, kesalahan dan kekurangan dalam penulisan hukum ini, oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki kelemahan, kesalahan dan kekurangan yang ada saat ini. Akhir kata, semoga penulisan hukum ini dapat memberikan ilmu baru bagi para pembacanya dan bermanfaat dalam dunia akademis dan masyarakat.

Bandung, 16 Januari 2024



Michelle Monica Auriel S

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR INTEGRITAS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II KASUS POSISI .....	4
BAB III RINGKASAN PUTUSAN.....	6
3.1 RINGKASAN PUTUSAN PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT NOMOR 51/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST 6	
GUGATAN.....	6
JAWABAN.....	7
PERTIMBANGAN HAKIM.....	7
PUTUSAN.....	9
3.2 RINGKASAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018 .....	10
MEMORI KASASI.....	10
PERTIMBANGAN HAKIM.....	11
PUTUSAN.....	12
BAB IV MASALAH HUKUM DALAM PUTUSAN.....	14
BAB V PERATURAN YANG RELEVAN DENGAN PERKARA.....	15
5.1 Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menolak Putusan Sela dan mengkualifikasikan sebagai Perkara Hubungan Industrial .....	15
5.2 Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menganggap bahwa mogok ilegal yang dilakukan oleh Para Pilot merupakan salah satu alasan untuk melakukan PHK .....	16
5.3 Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang hanya mengabulkan gugatan Para Pilot agar Pihak Perusahaan membayarkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak .....	20
BAB VI LANDASAN TEORI.....	22

BAB VII ANALISA PUTUSAN.....	35
7.1. Apakah Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menolak Putusan Sela dan mengkualifikasikan sebagai Perkara Hubungan Industrial sudah merupakan putusan yang tepat ? .....	35
7.2. Apakah Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menganggap bahwa mogok ilegal yang dilakukan oleh Para Pilot merupakan salah satu alasan untuk melakukan PHK sudah merupakan putusan yang tepat? .....	40
7.3. Apakah Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang hanya mengabulkan sebagian gugatan Para Pilot agar Pihak Perusahaan membayarkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak seluruhnya sebesar Rp. 7.292.840.000,- (Tujuh Milyar Dua Ratus Sembilan Puluh Dua Juta Delapan Ratus Empat Puluh Ribu Rupiah), dan tidak mengabulkan terhadap pembayaran Upah Proses sebanyak 12 kali Upah serta kekurangan pembayaran Iuran JHT BPJS Ketenagakerjaan Para Pilot sudah merupakan putusan yang tepat? .....	48
7.4. Apakah Putusan Hakim Mahkamah Agung yang menolak permohonan kasasi dari Perusahaan PT. Lion Mentari Airlines, akan tetapi memperbaiki Amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial agar Pihak Perusahaan membayarkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Para Pilot berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja seluruhnya sebesar Rp6.415.260.000,00 (Enam Milyar Empat Ratus Lima Belas Juta Dua Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah) sudah merupakan putusan yang tepat ? .....	57
BAB VIII PENUTUP.....	62
8.1 KESIMPULAN.....	62
8.2 SARAN.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	67

# BAB I

## PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Tiap orang membutuhkan biaya untuk melengkapi kebutuhan hidupnya. Untuk itu mereka bekerja sebagai pegawai atau sebagai buruh/pekerja. Pekerja atau buruh bisa dibilang sebagai indikator yang memastikan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu semakin bagus hubungan industrial dalam suatu perusahaan karenanya akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan. Demikian juga sebaliknya semakin tak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, kemungkinan untuk majunya perusahaan akan semakin rendah.<sup>1</sup>

Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa : “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.<sup>2</sup>

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 ayat (14) menyebutkan bahwa : “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Pada dasarnya setiap orang boleh membuat perjanjian dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara menyebutkan bahwa : “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Perjanjian yang dimaksud harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang termuat dalam Pasal 1320 KUH Perdata :

*“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;*

- 1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
- 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
- 3. suatu pokok persoalan tertentu;*
- 4. suatu sebab yang tidak terlarang”.*

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur: a. adanya pekerjaan (*arbeid*), b. adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezagsverhouding*), c. adanya upah tertentu (*loon*),

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 89

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2013), hlm. 6

d. Adanya waktu (*tidj*).<sup>3</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan para buruh atau pekerja karena dengan pemutusan tersebut para buruh/pekerja kehilangan mata pencaharian guna untuk menghidupi diri dan keluarganya. Menurut Lalu Husni, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>4</sup>

PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa

---

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Rajawali Pers : Jakarta, 2014), hlm. 55- 56

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2010), hlm. 195

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika : Jakarta, 2009), hlm. 65

yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini didasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22) Jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1). Menurut dua undang-undang ini perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Dalam Perkara Hubungan Industrial sudah terdapat kategori perselisihan yang menjadi kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan yang dimaksud yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan kedua hanya ada satu, yaitu perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan demikian berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan-gugatan yang diajukan oleh para pihak berkaitan dengan sengketa PHK yang terjadi setelah dijatuhkan putusan PHK. Namun dalam pengambilan keputusan di tingkat Kasasi, ternyata Hakim dalam pertimbangannya menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja dapat diterima atas dasar adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Selain itu Hakim juga tidak memberikan salah satu hak pekerja yaitu uang penggantian hak, sementara PHK yang dilakukan oleh pengusaha nyatanya tidak sesuai dengan prosedur yang sebenarnya. Hal itu tergambar dalam Putusan Pengadilan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.JKT.PST dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Berdasarkan hal tersebut, Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian berupa Studi Kasus Tentang Perselisihan Antara PT. Lion Air dan 18 Pekerja.