

# PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT TORGANDA MEDAN

(Studi Kasus Putusan Perkara Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Medan)

Yohanes Suhardin, Serilus Sapardi Duha  
Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas, Medan, Indonesia  
Email: yohanes\_suhardin@ust.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan yang menyatakan bahwa perbuatan PT. Torganda merupakan pelanggaran terhadap Pasal 156 ayat (4) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta untuk menganalisis akibat hukum bagi PT. Torganda terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber utama. Data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumen, yaitu dengan meneliti putusan perkara Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode induktif, yakni menarik kesimpulan dari hal-hal khusus menuju hal yang bersifat umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Torganda sebagai Tergugat I dan PT. Togos Gopas sebagai Tergugat II terhadap Nancy Ardhina Tambun sebagai Penggugat merupakan tindakan yang melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dipertimbangkan oleh Majelis Hakim. Akibat hukum dari putusan perkara Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn mengenai perselisihan hubungan industrial tersebut adalah para Tergugat dijatuhi sanksi secara tanggung renteng untuk membayar hak-hak normatif Penggugat secara tunai dan sekaligus.

**Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Hak-Hak Normatif**

## ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the consideration of the Panel of Judges at the Industrial Relations Court (PHI), at the Medan District Court which stated that the actions of PT. Torganda is an act that violates Article 156 paragraph (4) letter b of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and to find out the legal consequences against PT. Torganda who terminated the employment relationship.

The legal research method used is a normative legal research method that uses secondary data as the main data source. Secondary data collection is carried out by document study, namely research conducted by looking for data in the form of case verdict Number 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn. The data obtained is processed and analyzed qualitatively, juridically, normatively. Conclusions are drawn by an inductive method, meaning that the author draws conclusions from specific to general.

The results of this study explain that the Termination of Employment (PHK), carried out by PT. Torganda as Defendant I, and PT. Togos Gopas as Defendant II, against Nancy Ardhina Tambun as Plaintiff. The layoffs carried out by the Defendants are an act that violates Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as stated in the consideration of the Panel of Judges. Then the legal consequences for the parties in the decision of case Number 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn regarding industrial relations disputes regarding termination of employment. The Defendants were sanctioned with severance and severance to pay the Plaintiff's normative rights in cash and at once.

**Keywords: Industrial Relations Disputes, Termination of Employment, Normative Rights**

## A. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk hidup dengan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Setiap manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut karena merupakan hak asasi manusia sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), yaitu: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berkaitan dengan pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dimaksudkan sebagai perlindungan hukum untuk menghentikan tindakan sewenang-wenang pengusaha atau pekerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Sehubungan dengan pekerjaan di atas Iman Soepomo, menyatakan bahwa Ketenagakerjaan adalah “masalah yang signifikan di Indonesia dan masalah hukum sangat penting untuk memastikan bahwa

manfaat peraturan dapat terwujud. Hubungan kerja dapat dilangsungkan setelah tercapai kesepakatan yang dilakukan antara Pengusaha dan Pekerja, hal ini mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>1</sup>

Berkaitan dengan pekerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini dimaksudkan sebagai perlindungan hukum untuk menghentikan tindakan sewenang-wenang pengusaha atau pekerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) Undang-Undang tersebut memberikan perlindungan hukum kepada pemberi kerja, dan pekerja saat mereka menetapkan pengaturan kerja karena posisi pekerja seringkali lebih lemah daripada posisi pemberi kerja. Lemahnya posisi pekerja ditunjukkan dengan banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh pelaku usaha karena menilai karyawan telah melanggar hukum, tidak mengikuti instruksi pimpinan, atau karena alasan lain, suka dan tidak suka.

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Ed. Revisi, Jakarta, Djambatan, 2003, hlm. 1.

Karakteristik isu ketenagakerjaan di Indonesia dianggap berkembang dan transformatif. Hal ini berlaku dalam situasi ketika perselisihan hubungan industrial sering muncul di antara keduanya. Karena hubungan ini diatur oleh Undang-undang dan aturan lain yang menjadi kerangka hukum, maka para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial diberikan perlindungan dan kepastian hukum.

Kenyataannya adalah bahwa hubungan di tempat kerja tidak selalu baik, isu hubungan kerja yang paling marak saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi hal ini sering terjadi karena kesewenang-wenangan dari pada para pemberi kerja terhadap pekerja tanpa dasar yang jelas, sehingga dengan tindakan tersebut memicu penolakan bagi kaum buruh, atau para pekerja karena hal ini sudah menyangkut kehilangan mata pencaharian mereka yang sangat mendasar dalam menunjang kehidupan sehari-hari.

Perselisihan tentang bagaimana salah satu pihak memutuskan hubungan kerja dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial tentang

pemutusan hubungan kerja. Dari sekian banyak contoh PHK yang terjadi dan dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja terhadap pekerja, penulis secara khusus tertarik pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. TORGANDA (*sebagai tergugat I*), dan PT. TOGOS GOPAS (*sebagai tergugat II*) terhadap salah satu pekerjanya yaitu; NANCY ARDHINA TAMBUN (*sebagai penggugat*). Perselisihan antara penggugat dengan para tergugat ini terjadi karena tindakan para tergugat yang sering sekali melakukan mutasi atau pemindahan tempat kerja dengan tempat lain, atau pemindahan posisi ke posisi lain terhadap penggugat. Sehubungan dengan mutasi yang dimaksud tersebut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melalui website resminya mengatakan bahwa:

Pada hakikatnya kemampuan pemberi kerja atau perusahaan untuk memindahkan karyawan merupakan hak yang disesuaikan dengan kebutuhan bisnis. Pelaksanaan pemindahan tersebut bagaimanapun harus memperhatikan aspek dan kebutuhan pekerja serta dilakukan sesuai dengan protokol yang telah disepakati bersama antara pekerja dengan pemberi kerja, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama,

yaitu sarana hubungan yang memenuhi persyaratan kerja.<sup>2</sup>

Penolakan mutasi merupakan masalah ketidaksepakatan manajemen tenaga kerja, dan pekerja memiliki kemampuan untuk mengajukan keberatan terhadap surat mutasi yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan dan meminta pembatalan mutasi tersebut melalui percakapan bilateral. Namun pada faktanya hal ini sangat sedikit perusahaan atau pemberi kerja yang mengindahkan permintaan daripada pekerja, hal ini menunjukkan bahwa posisi pemberi kerja lebih kuat dibanding dengan pekerja. Pemindehan pekerjaan biasanya termaktub dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan.

Menurut ketentuan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja yang memprotes karena dipindahkan ketempat lain adalah sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan didasarkan pada nilai-nilai ketidak berpihakan, kesetaraan, kebebasan, dan objektivitas.
2. Berdasarkan pengetahuan, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tetap menghormati, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum.
3. Saat menempatkan pekerja, kesempatan kerja yang sama didistribusikan, dan pekerja disediakan sesuai dengan tuntutan rencana nasional dan daerah.

Selain daripada itu pengusaha juga harus memastikan bahwa upah pekerja tidak berada di bawah upah minimum regional, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) Pemberi kerja tidak diizinkan untuk membayar pekerja kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi, kota atau badan pengawas serta gaji minimum khusus sektor untuk kota atau provinsi.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan

---

<sup>2</sup> <http://jdih.kemnaker.go.id>. Paradigma Penolakan Mutasi Sebagai Sebab Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Pembangunan Ketenagakerjaan, 1 Juli, 2022.

kerja (PHK) Zaeni Ashadie, menerangkan bahwa “dalam hal pemutusan hubungan kerja kesejahteraan psikologis karyawan, serta keuangan nominal, yang dianggap memiliki posisi yang buruk dibandingkan dengan pengusaha dari segi ekonomi”.<sup>3</sup> Salah satu persoalan dalam hubungan kerja adalah persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, padahal berakhirnya suatu hubungan kerja haruslah berdasarkan pada kesepakatan kerja atau komunikasi bilateral masing-masing pihak dalam perusahaan, sehingga tidak menimbulkan kerugian pada salah satu pihak yang berakibat perselisihan hubungan industrial.

## B. PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apa dasar pertimbangan hakim mengabulkan sebagian gugatan dari Penggugat dalam

perkara No.263/Pdt.Sus-  
PHI/2021/PN.Medan?

2. Apa akibat hukum yang timbul bagi para pihak dalam putusan perkara No.263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Medan?

## C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Soerjono Soekanto menyatakan: “Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka”.<sup>4</sup>

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data tersebut adalah data terkait dengan putusan perkara No. 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn. yang diperiksa, dan diputus oleh Pengadilan Negeri Medan sebagai berikut:

1. Data atau keterangan dasar pertimbangan hakim mengabulkan sebagian gugatan penggugat dalam putusan perkara No.

---

<sup>3</sup> Zaeni Ashadie, *Hukum kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 178.

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 13.

263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn.

2. Data atau keterangan akibat hukum yang timbul bagi para pihak dalam putusan perkara No.263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn.
3. Data atau keterangan atau kronologis tentang PHK yang dilakukan oleh PT. Torganda terhadap Nancy Ardhina Tambun.
4. Data atau keterangan tentang peraturan ketenagakerjaan dan peraturan tentang perselisihan hubungan industrial yang dilakukan PT. Torganda

Sumber utama data sekunder ini adalah putusan perkara No.263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn. dengan menafsirkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan aturan terkait.

#### **D. PEMBAHASAN**

##### **1. Upaya dan Pendapat Mediator**

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Nancy Ardhina Tambun dengan PT. Torganda mengenai perselisihan hak telah menempuh upaya mediasi melalui Dinas ketenagakerjaan Kota Medan. Penyelesaian

secara mediasi ini juga telah diatur dalam Pasal 103 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun upaya Mediator untuk menyelesaikan perselisihan antara Nancy Ardhina Tambun dengan PT. Torganda yaitu dengan memanggil kedua belah pihak yang berselisih untuk memberikan keterangan masing-masing. Namun hasil mediasi tersebut tidak memberikan titik terang karena kedua belah pihak saling mempertahankan egonya. Sehingga Mediator memberikan ANJURAN untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

##### **2. Dasar Pertimbangan Hakim Mengabulkan Sebagian Gugatan Penggugat dalam Perkara Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn.**

Diketahui dalam kasus ini Majelis Hakim mengabulkan sebagian gugatan penggugat dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

###### **a. Uang Pesangon**

Berkaitan dengan uang pesangon, Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat sesuai dengan masa kerja penggugat, dan sesuai upah

minimum Kota Medan Tahun 2015 yaitu, 5 Bulan Upah X Rp. 2.037,000,- = Rp. 10.185.000. uang pesangon tersebut berbeda dengan jumlah yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya yaitu 5 Bulan X Rp 3.838.840, = Rp. 19.194.200.

Mengenai upah Penggugat dalam gugatannya yang menyebutkan bahwa upah Penggugat terakhir adalah Rp 3.838.840. merupakan upah yang diterima berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat.

#### b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dasar hukum mengenai uang penghargaan masa kerja, terdapat pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan uang penghargaan masa kerja, Majelis Hakim mengabulkan gugatan penggugat dengan besaran 2 Bulan X Rp. 2.037.000. = Rp. 4.074.000.- jumlah gugatan tersebut berbeda dengan tuntutan penggugat dalam gugatannya yaitu, Rp. 3. 838.840. = Rp. 7.677.680. Dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam mengabulkan gugatan Penggugat mengenai uang penghargaan masa kerja yaitu mengacu

pada upah Minimum Kota Medan Tahun 2015 yaitu, Rp. 2.037.000.

Sehubungan dengan jumlah uang penghargaan masa kerja yang dikabulkan oleh Majelis Hakim tersebut menurut penulis tidak memenuhi Prinsip Keadilan bagi Penggugat sebagaimana yang telah diuraikan penulis sebelumnya, karena Penggugat tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga putusan majelis Hakim tersebut menurut penulis sangat keliru dan tidak memberikan rasa keadilan bagi penggugat dalam mendapatkan hak-hak normatifnya.

#### c. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak merupakan kompensansi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan atas hak-hak yang belum diambil selama bekerja. Uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai uang penggantian hak Majelis Hakim mengabulkan uang penggantian hak berupa perumahan, pengobatan dan perawatan dengan besaran 15% X (Rp. 10.185.000.+ Rp. 4.074.000) = 15% X Rp. 14.259.000. = Rp.

2.138.850. sementara mengenai uang penggantian hak berupa perumahan, pengobatan, dan perawatan tersebut tidak terdapat dalam gugatan penggugat, tetapi yang dimaksud uang penggantian hak Penggugat dalam gugatannya adalah, hak cuti hamil dan melahirkan, upah bulan januari Tahun 2015, THR Tahun 2014, dan hak ongkos pulang.

Berkaitan dengan dikabulkannya uang penggantian hak tersebut, menurut penulis pertimbangan Majelis Hakim tersebut salah alamat, dan telah keliru dalam menerapkan hukumnya.

d. Upah bulan Januari Tahun 2015

Berkaitan dengan upah Bulan Januari Tahun 2015, Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat dengan besaran Rp. 2.037.000. Jumlah tersebut berbeda dengan jumlah yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya yaitu, Rp. 3.838.840. Adapun dasar pertimbangan Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat tersebut adalah mengacu pada Upah Minimum Kota Medan Tahun 2015 yaitu Rp. 2.037.000.

Mengenai jumlah upah Bulan Januari seharusnya Majelis Hakim memberi putusan berdasarkan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat dengan besaran Rp 3.838.840, sehingga putusan Majelis Hakim tersebut terdapat selisih yang merugikan Penggugat.

e. Cuti Melahirkan

Berkaitan dengan cuti melahirkan telah diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, “Pekerja/buruh perempuan memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Cuti melahirkan yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya sebesar 3 Bulan X Rp. 3.838.840. = Rp. 11.516.520. akan tetapi yang dikabulkan oleh Majelis Hakim mengenai Cuti Melahirkan tersebut yaitu, 3 Bulan X Rp 2.037.000. = Rp. 6.111.000. Dasar pertimbangan Majelis Hakim mengabulkan Gugatan Penggugat tersebut

mengacu pada upah terakhir penggugat dan UMK Kota Medan tahun 2015.

f. Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2014

Berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya (THR), telah diatur dalam Pasal 6 ayat (6), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan “Pengusaha atau Perusahaan wajib membayarkan THR kepada seluruh pekerjanya tanpa diskriminasi” Peraturan lain yang mengatur tentang THR juga terdapat pada Pasal 3 dan Pasal 4, Permenaker No. 6 Tahun 2016 yang mengatur tentang perhitungan THR.

Mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya yaitu sebulan upah dengan besaran Rp. 3.838.840. akan tetapi yang dikabulkan oleh Majelis Hakim sebesar Rp. 2.037.000. dasar pertimbangan Majelis Hakim mengabulkan gugatan tersebut yaitu mengacu pada UMK Kota Medan Tahun 2015.

Selain gugatan yang dikabulkan oleh Majelis Hakim di atas, terdapat juga gugatan Penggugat terhadap Tergugat yang ditolak oleh

Majelis Hakim antara lain sebagai berikut:

1) Hak Ongkos Pulang

Berkaitan dengan Hak Ongkos Pulang menurut pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni “Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja. Mengenai hak ongkos pulang yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya tersebut sebesar Rp. 1.500.000. akan tetapi permohonan tersebut ditolak oleh Majelis Hakim dengan pertimbangan bahwa permohonan Penggugat tersebut telah dikabulkan oleh Majelis Hakim dengan Penggantian Uang Hak.

Berdasarkan pertimbangan tersebut penulis berpendapat, bahwa hak ongkos pulang tersebut termasuk salah satu jenis uang penggantian hak yang punya nilai masing-masing dan tidak bisa disimpulkan secara bersamaan. Sehingga menurut penulis pertimbangan Majelis Hakim tersebut sangat keliru dan menciptakan

keadilan serta kepastian hukum bagi Penggugat.

## 2) Upah Proses

Upah proses dalam perselisihan hubungan industrial terdapat pada Yurisprudensi di Mahkamah Agung SEMA No. 3 Tahun 2015. Upah proses artinya upah yang harus dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja selama proses Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) berlangsung selama 6 bulan. Upah proses yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya yaitu, 6 Bulan X Rp. 3.838.840. = Rp. 23.033.040. akan tetapi upah proses yang dimohonkan penggugat tersebut tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim atau ditolak dengan pertimbangan bahwa putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikategorikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Penggugat telah melakukan pelanggaran aturan perusahaan yaitu mangkir bekerja, sehingga upah proses tersebut tidak dapat diberikan kepada

Penggugat. Sementara yang dimaksud dalam SEMA No. 3 Tahun 2015 itu adalah bahwa upah proses hanya tidak bisa diberikan kepada pekerja apabila pekerja tersebut sedang ditahan oleh pihak yang berwajib. Namun pada faktanya pekerja tidak sedang dalam posisi ditahan oleh pihak yang berwajib, sehingga menurut penulis upah proses yang dimaksud dalam SEMA No. 3 Tahun 2015 tersebut sangat layak diterima oleh pekerja.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan penulis di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pertimbangan Majelis Hakim untuk mengabulkan Permohonan Penggugat mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah bulan Januari 2015, cuti melahirkan, dan THR 2014 berikut pertimbangannya:
  - a. Mengenai uang pesangon, Majelis Hakim mengabulkan dengan besaran 5 Bulan X Rp. 2.037.000. = Rp. 10.185.000

- dengan Pertimbangan pada Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengacu pada UMK Kota Medan Tahun 2015.
- b. Mengenai penghargaan masa kerja Hakim megabulkan dengan besaran 2 Bulan X Rp. 2. 037.000. = Rp. 4.074.000. pertimbangan tentang uang penghargaan masa kerja tersebut hakim menggunakan Pasal 156 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - c. Mengenai penggantian hak, Hakim megabulkan dengan besaran Rp. 2.138.850. pertimbangan tentang uang penghargaan masa kerja tersebut hakim menggunakan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - d. Mengenai upah Bulan Januari kerja Majelis Hakim megabulkan dengan besaran Rp. 2. 037.000. pertimbangan tentang upah Bulan Januari tersebut hakim mengacu pada UMK Kota Medan Tahun 2015.
  - e. Mengenai cuti melahirkan Hakim mengabulkan dengan besaran 3 Bulan X Rp. 2. 037.000. = Rp. 6.111.000. pertimbangan tentang cuti melahirkan tersebut hakim menggunakan Pasal 82 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - f. Mengenai THR Majelis Hakim megabulkan dengan besaran Rp. 2. 037.000. pertimbangan THR tersebut hakim menggunakan Pasal 6 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 3, dan Pasal 4 Permenaker No. 6 Tahun 2016 yang mengacu pada UMK Kota Medan Tahun 2015.
2. Akibat hukum yang diterima oleh para pihak dalam Putusan perkara 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn adalah sebagai berikut:
- a. Majelis Hakim mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian
  - b. Majelis Hakim menegaskan bahwa Tergugat II telah dipanggil dengan sah dan patut tetapi tidak hadir.
  - c. Majelis Hakim menetapkan bahwa Penggugat adalah merupakan pekerja pada Para Tergugat.

- d. Majelis Hakim menegaskan bahwa putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat sejak tanggal 02 Februari 2015.
- e. Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah bulan Januari 2015, cuti melahirkan, dan THR Tahun 2014.
- f. Dengan putusan Majelis Hakim tersebut hak-hak normatif daripada Penggugat telah dipulihkan.

## F. SARAN

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran kepada kepada para pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada para perusahaan atau pelaku usaha, untuk menghindari melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan cara yang tidak dibenarkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menyarankan kepada para pelaku usaha untuk

membuat kebijakan yang solutif sehingga tidak merugikan pihak lain.

2. Kepada para tenaga kerja, menyarankan untuk tidak takut menyuarkan apa yang menjadi hak-hak daripada pekerja apabila mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi dari pemberi kerja, karena semua hak-hak tersebut dilindungi oleh Undang-Undang.
3. Menyarankan kepada pemerintah/pemangku kepentingan dan dinas terkait yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk memberikan sanksi tegas kepada para pihak yang melakukan tindakan semena-mena dilingkungan perusahaan yang merugikan orang lain sehingga peristiwa serupa tidak terulang.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. BUKU

Ashadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2007.

Ashadie, Zaeni, dan Rahmawati Kusuma *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori & praktik di Indonesia*, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta, 2019.

Kertonegoro, Sentanoe, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit), dan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-9, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2019.

Simanjuntak, Payaman, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Akasara, 2019

R. Subekti, *KUHPerdata*, Cet. Ke-43, PT. Balai Pustaka (Persero), Mantraman Jakarta Timur, 2017.

Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

## **2. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Putusan Nomor. 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Medan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial*

Yurisprudensi Mahkamah Agung SEMA No. 3 Tahun 2015

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan*

*Hubungan Kerja*

## **3. JURNAL**

Auqa, N. (2022). Tinjauan Yuridis Putusan Nomor 4/Pdt. Sus-Phi/2019/Pn-Bna Tentang *Perselisihan Hubungan Industrial*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 5(3).

Budiono Rachmad Abdul, *Makna Perintah Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Artikel 2012, (<http://arenahukum.ub.ac.id>.)

