



Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn)

Legal Review Of The Settlement Of Termination Of Employment Relationship Disputes In Legal Entity Companies (Case Study of Decision Number 68/Pdt.Sus Phi/2023/Pn Mdn)

Yuni Saragih, Isnaini* & Sri Hidayani

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Antara Karyawan dengan Perusahaan Pemberi Kerja di Indonesia, dan menganalisis Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perselisihan Hubungan Industrial Antara Karyawan dengan PT. Tor Ganda Berdasarkan Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan analisis bahan hukum primer dan sekunder untuk mengevaluasi penyelesaian sengketa hubungan industrial serta pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Analisis kualitatif dilakukan untuk memahami penerapan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia dilakukan melalui mekanisme bipartit, tripartit, dan PHI sesuai aturan hukum. Kasus PT. Tor Ganda mencerminkan pelanggaran hak pekerja, termasuk upah dan jaminan sosial. Hakim menyatakan PHK tidak sah dan memerintahkan pembayaran kompensasi. Putusan ini menegaskan pentingnya dokumentasi kerja yang jelas dan kepatuhan perusahaan terhadap aturan, demi terciptanya hubungan industrial yang adil.

Kata Kunci: Penyelesaian Sengketa; Pemutusan Hubungan Kerja; Perusahaan Badan Hukum.

Abstract

This article or paper aims to analyze the Dispute Resolution of Industrial Relations Disputes Between Employees and Employers in Indonesia and analyze the Judge's Considerations in Deciding Industrial Relations Disputes Between Employees and PT. Tor Ganda Based on Decision Number 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. This study uses a normative juridical method with analysis of primary and secondary legal materials to evaluate the resolution of industrial relations disputes and judges' considerations in Decision Number 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Qualitative analysis is carried out to understand the application of labor law and the protection of workers' rights. The results of the study show that the settlement of industrial relations disputes in Indonesia is carried out through bipartite, tripartite, and PHI mechanisms per the law. The case of PT. The Double Tor reflects violations of workers' rights, including wages and social security. The judge declared the layoffs invalid and ordered the payment of compensation. This ruling emphasizes the importance of clear work documentation and the company's compliance with the rules, to create fair industrial relations.

Keywords: Dispute Resolution; Termination of Employment; Legal Entity Company.

How to Cite: Saragih, Y., Isnaini & Hidayani, S. (2024). Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Mdn). *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 6(2): 377-384,

*E-mail: isnaini@staff.uma.ac.id

ISSN 2722-9793 (Online)



PENDAHULUAN

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan yang kerap terjadi dalam hubungan industrial di Indonesia (Kaban et al., 2017; Putri et al., 2021). Berdasarkan Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan PHK didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul akibat ketidaksepakatan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Rangkuti & Nadhirah, 2023; Wibowo & Herawati, 2021; Jamillah, 2015). Dalam praktiknya, perselisihan ini sering kali menjadi sumber konflik antara karyawan dan pemberi kerja, terutama pada perusahaan berbadan hukum, di mana posisi tawar pekerja sering kali lebih lemah dibandingkan Perusahaan (Silfrida, 2023; Tarigan, 2012).

Permasalahan PHK menjadi semakin kompleks ketika tidak hanya menyangkut pengakhiran hubungan kerja, tetapi juga hak-hak karyawan yang tidak terpenuhi, seperti upah, tunjangan, dan hak atas kompensasi lainnya (Prabowo, 2022; Simatupang & others, 2021). Salah satu kasus yang mencerminkan hal ini adalah perselisihan antara karyawan dengan PT. Tor Ganda, yang kemudian berujung pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Kasus ini melibatkan dua karyawan, Suka Dohana dan Fifi Zai, yang menggugat perusahaan atas pemutusan hubungan kerja yang dinilai tidak sah serta pelanggaran terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja.

Karyawan PT. Tor Ganda telah menempuh berbagai upaya penyelesaian di luar pengadilan, termasuk perundingan secara bipartit dengan pihak perusahaan. Namun, perundingan ini tidak mencapai kesepakatan. Selanjutnya, proses mediasi melalui mekanisme tripartit di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Labuhan Batu Utara juga tidak berhasil menemukan solusi. Akibatnya, kasus ini dibawa ke ranah litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri Medan.

Kasus ini mengangkat berbagai isu penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, termasuk efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, pertimbangan hakim dalam memutus perkara ini menjadi sorotan utama karena mencerminkan penerapan norma hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di tengah ketimpangan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum yang cukup luas bagi pekerja, termasuk perlindungan terhadap PHK (Putri et al., 2022; *Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13, 2003*; Anatami, 2016). Perlindungan ini meliputi upaya pencegahan PHK, alasan-alasan yang sah untuk PHK, hingga hak-hak pekerja berupa kompensasi seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (Publik, n.d.; Atika & Tarigan, 2014; tanggor hasibuan & Zainuddin, 2013). Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mematuhi ketentuan tersebut. Akibatnya, banyak pekerja yang harus menghadapi persoalan ketenagakerjaan yang kompleks, termasuk PHK yang tidak sah (Manik, 2021; Sidabutar, 2022).

PHK sering kali tidak hanya berdampak pada hilangnya pekerjaan, tetapi juga pada hilangnya pendapatan utama pekerja. Situasi ini membuat pekerja berada pada posisi yang rentan, terutama ketika hak-hak mereka tidak dipenuhi oleh Perusahaan (Immanuel, 2021; Lubis et al., 2018; Suryani & others, 2020). Dalam kasus PT. Tor Ganda, para penggugat menghadapi berbagai pelanggaran, termasuk tidak dibayarkannya upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Labuhan Batu Utara, tidak diberikan tunjangan hari raya (THR), hak cuti, serta hak untuk bergabung dalam serikat pekerja. Selain itu, perusahaan juga tidak mendaftarkan para pekerja dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang merupakan pelanggaran serius terhadap peraturan perundang-undangan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Anggraini, 2021; Hutagalung, 2022). Mekanisme penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi tripartit, konsiliasi, arbitrase, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam kasus PT. Tor Ganda, seluruh upaya non-litigasi telah dilakukan, tetapi tidak berhasil menyelesaikan perselisihan antara para pihak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mekanisme penyelesaian sengketa telah tersedia, efektivitasnya masih bergantung pada komitmen dan itikad baik dari masing-masing pihak yang terlibat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja di Indonesia, khususnya melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara karyawan dengan PT. Tor Ganda berdasarkan Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan hukum dalam kasus perselisihan hubungan industrial, termasuk bagaimana norma hukum diterapkan untuk melindungi hak-hak pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang berfokus pada kajian terhadap bahan pustaka dengan pendekatan teori dan analisis peraturan perundang-undangan terkait. Metode ini dilakukan untuk memahami dan menjelaskan norma-norma hukum yang berlaku serta implementasinya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan fenomena hukum yang diteliti secara rinci, diikuti dengan analisis mendalam untuk mengevaluasi penerapan aturan hukum dalam kasus yang diangkat.

Subjek penelitian mencakup bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta dokumen Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn. Bahan hukum sekunder, termasuk literatur hukum, jurnal ilmiah, dan artikel terkait, juga digunakan untuk memperkaya analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan, yang mencakup pengumpulan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Analisis data menggunakan metode kualitatif, di mana data yang diperoleh dievaluasi secara sistematis dengan menghubungkan fakta hukum terhadap norma hukum yang berlaku. Tidak ada model statistik yang digunakan dalam penelitian ini, mengingat sifat kualitatifnya. Sebagai gantinya, penelitian ini mengandalkan pendekatan logis dan sistematis untuk menghasilkan temuan yang relevan dan mendalam.

Rancangan penelitian ini disusun untuk menjawab dua tujuan utama: menganalisis penyelesaian sengketa hubungan industrial dan menilai pertimbangan hakim dalam memutus perselisihan berdasarkan kasus yang dipelajari. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana norma hukum diterapkan dalam konteks hubungan industrial, serta bagaimana keputusan hakim mencerminkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pendekatan ini memastikan bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Antara Karyawan dengan Perusahaan Pemberi Kerja di Indonesia

Perlindungan pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mencakup pencegahan, larangan PHK, alasan yang diperbolehkan, serta hak-hak kompensasi seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Penyelesaian sengketa PHK diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mencakup tiga mekanisme utama: perundingan bipartit, tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

1. Perundingan Bipartit

Bipartit sebagai sistem dalam hubungan industrial. Bipartit sebagai sistem adalah mekanisme pertemuan atau mempertemukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh di satu pihak dengan pengusaha di lain pihak dalam suatu perundingan sebagai upaya mencapai kesepakatan. Pada dasarnya bentuk penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dimaksudkan untuk mencapai kata mufakat secara internal, dalam arti kata tidak melibatkan pihak lain, diluar pihak-pihak yang berselisih.

Lembaga Bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanahkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat secara musyawarah untuk mufakat. Dan dalam ayat (2) menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang diatur dengan Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa penyelesaian bipartit harus selesai dalam 30 hari kerja. Jika gagal, salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan setempat, yang akan memfasilitasi pilihan alternatif penyelesaian seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Ketiga mekanisme ini bersifat fleksibel dan dipilih berdasarkan kesepakatan pihak yang berselisih.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit adalah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pihak ketiga sebagai fasilitator. Proses tripartit ini dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dalam mediasi, musyawarah dilakukan dengan bantuan mediator dari Departemen Tenaga Kerja, yang bertugas menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antar serikat buruh. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, jika mediasi gagal, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang berisi keterangan dari pekerja, pengusaha, saksi, dan pertimbangan hukum yang diusulkan. Para pihak harus memberikan jawaban atas anjuran tertulis ini dalam waktu sepuluh hari kerja. Jika disetujui, perjanjian bersama akan dibuat dan didaftarkan di pengadilan, tetapi jika ditolak, pihak yang berselisih dapat melanjutkan proses ke tahap berikutnya.

Selain mediasi, konsiliasi adalah alternatif lain dalam proses tripartit. Konsiliasi dilakukan dengan bantuan konsiliator, yang berbeda dari mediator karena konsiliator biasanya adalah pihak swasta, bukan pegawai negeri. Konsiliator bertugas memediasi dan mencoba mencapai kesepakatan antara para pihak. Jika konsiliasi gagal, konsiliator juga mengeluarkan anjuran yang tidak mengikat. Proses konsiliasi memiliki struktur yang mirip dengan mediasi, tetapi dengan perbedaan pada status kelembagaan konsiliator. Meski begitu, konsiliasi tidak membebankan biaya kepada para pihak karena imbalan konsiliator ditanggung oleh pemerintah

Arbitrase adalah mekanisme penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkan sengketa kepada arbiter independen. Keputusan arbitrase bersifat final dan mengikat, sehingga tidak dapat diajukan banding. Arbitrase sering dipilih karena sifatnya yang damai dan fleksibel, terutama untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan atau antar serikat buruh. Bersama dengan mediasi dan konsiliasi, arbitrase menawarkan alternatif penyelesaian yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pihak yang berselisih, mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan adil.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada semua Pengadilan Negeri yang berkedudukan di ibukota provinsi. Pasal 1 sampai Pasal 4 dan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan pihak yang menolak anjuran untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketentuan tersebut di atas, di dalam praktik dilaksanakan terbalik. Pihak yang menolak anjuran tidak mengajukan gugatan. Pihak yang menerima gugatan justru lebih banyak mengajukan gugatan. Pengusaha banyak menolak anjuran, tetapi pekerja lebih banyak mengajukan gugatan. Ketika pengusaha bersikap pasif terhadap anjuran, pekerja memilih tidak langsung mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Pekerja memilih langkah itu karena dua alasan. Pertama, pekerja dijatuhi hukuman skorsing. Kedua, pekerja bermaksud memperbanyak upah proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 17 mendefinisikan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial secara struktural merupakan bagian dari peradilan umum, yakni Pengadilan Negeri, yang menjalankan kewenangan khusus untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa-sengketa yang berkaitan dengan hubungan industrial. Sama halnya dengan lingkungan pengadilan lainnya, penyelesaian perselisihan juga ditangani oleh hakim. Hanya saja, selain hakim karier dari Pengadilan Negeri setempat, Pengadilan Hubungan Industrial juga mempunyai hakim *ad hoc* dari unsur pekerja dan pengusaha. Hakim-hakim inilah yang akan mengawal penyelesaian perselisihan sesuai dengan tujuan Hubungan Industrial Pancasila, yakni harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perselisihan Hubungan Industrial Antara Karyawan dengan PT. Tor Ganda Berdasarkan Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

Perselisihan hubungan industrial antara karyawan PT. Tor Ganda, yakni Suka Dohana dan Fifi Zai, dengan perusahaan mencerminkan masalah fundamental dalam perlindungan hak-hak pekerja. Kasus ini menyoroti pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja yang dijamin oleh undang-undang. Pelanggaran tersebut meliputi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Labuhan Batu Utara (UMSK), tidak adanya tunjangan hari raya (THR), hak cuti yang tidak diberikan, dan upah lembur yang tidak dibayarkan. Selain itu, PT. Tor Ganda juga gagal mendaftarkan karyawannya ke dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, melarang mereka bergabung dengan serikat pekerja, dan tidak menyediakan alat kerja yang memadai. Pelanggaran ini menunjukkan lemahnya kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Kasus ini diawali dengan upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit, yang merupakan mekanisme pertama dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun, perundingan tersebut gagal mencapai kesepakatan. Selanjutnya, mediasi tripartit dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Labuhan Batu Utara. Mediasi ini juga tidak menghasilkan solusi, sehingga para pekerja membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Medan. Langkah ini menunjukkan pentingnya jalur hukum sebagai mekanisme terakhir dalam menyelesaikan perselisihan yang tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah.

Dalam pertimbangannya, hakim menyoroti sejumlah aspek penting yang mendasari putusan. Salah satunya adalah ketidakjelasan status hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Berdasarkan bukti yang diajukan, tidak ditemukan dokumen tertulis yang menyatakan apakah Suka Dohana dan Fifi Zai adalah karyawan tetap atau karyawan kontrak. Mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim menegaskan bahwa hubungan kerja yang tidak memenuhi kriteria perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) otomatis dianggap sebagai hubungan kerja tetap. Fakta ini menjadi dasar bagi hakim untuk memutuskan bahwa kedua penggugat adalah karyawan tetap PT. Tor Ganda.

Hakim juga mempertimbangkan pelanggaran serius yang dilakukan oleh perusahaan, termasuk keterlambatan pembayaran upah selama empat bulan berturut-turut. Perusahaan hanya memberikan alasan bahwa kondisi keuangan sedang sulit, tanpa memberikan solusi yang layak. Selain itu, Suka Dohana mengalami kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera serius. Meskipun perusahaan akhirnya memberikan perawatan, mereka tidak memberikan santunan kecelakaan kerja sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang. Berdasarkan Pasal 55 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas pesangon dua kali lipat, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Hakim juga menyoroti pelanggaran hak-hak dasar lainnya, seperti tidak diberikannya THR, upah lembur pada hari libur, dan hak cuti. Perusahaan bahkan tidak mendaftarkan karyawan ke dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, yang merupakan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pelanggaran ini menunjukkan pengabaian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya, yang seharusnya menjadi prioritas dalam hubungan industrial.

Dalam putusannya, hakim menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Tor Ganda tidak sah dan melanggar hukum. Perusahaan diwajibkan untuk membayarkan hak-hak karyawan, termasuk upah yang belum dibayarkan selama lima bulan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan santunan kecelakaan kerja. Total kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan kepada kedua karyawan mencapai lebih dari satu miliar rupiah. Angka ini mencakup kekurangan upah, THR, bonus, dan biaya lainnya. Hakim juga memerintahkan perusahaan untuk membayar biaya perkara sebesar Rp350.000.

Putusan ini menunjukkan pentingnya peran pengadilan dalam menegakkan keadilan bagi pekerja yang hak-haknya dilanggar. Selain memberikan kompensasi kepada karyawan, putusan ini memberikan peringatan tegas kepada perusahaan untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, termasuk kewajiban administratif dan perlindungan sosial. Hakim dalam kasus ini secara tegas menunjukkan bahwa pelanggaran hak-hak pekerja, seperti pembayaran upah yang tidak sesuai standar dan pengabaian terhadap kesejahteraan karyawan, tidak dapat dibiarkan tanpa konsekuensi hukum.

Kasus ini juga memberikan pelajaran penting tentang pentingnya dokumentasi yang jelas dalam hubungan kerja. Ketidakjelasan status hubungan kerja sering kali menjadi akar dari berbagai sengketa hubungan industrial. Selain itu, kasus ini menyoroti pentingnya mediasi dan perundingan non-litigasi sebagai upaya awal dalam menyelesaikan perselisihan. Namun, ketika

upaya ini gagal, pengadilan memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi sesuai dengan hukum yang berlaku.

Hakim juga memberikan penekanan pada pelaksanaan peraturan terkait kecelakaan kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Berdasarkan aturan ini, Suka Dohana, yang mengalami kecelakaan kerja, berhak menerima santunan sebesar Rp225.975.000. Kompensasi ini mencakup santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) dan santunan cacat sebagian. Langkah ini menunjukkan pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja.

Selain memberikan keadilan bagi pekerja, putusan ini juga mengingatkan pentingnya tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Perusahaan harus memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi dan peraturan ketenagakerjaan diikuti dengan baik. Kegagalan dalam memenuhi kewajiban ini tidak hanya akan merugikan pekerja, tetapi juga merusak reputasi perusahaan di mata publik dan mitra bisnis.

Dengan adanya putusan ini, diharapkan terjadi peningkatan kesadaran di kalangan perusahaan untuk mematuhi aturan ketenagakerjaan. Pemerintah juga perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan agar kasus serupa tidak terulang. Kolaborasi antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha menjadi kunci untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih adil, harmonis, dan berkelanjutan di masa depan.

SIMPULAN

Penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia diatur melalui mekanisme bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mekanisme ini dirancang untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis, dengan PHI sebagai jalur terakhir untuk kasus yang tidak terselesaikan. Meskipun sistem hukum telah memberikan perlindungan bagi pekerja, implementasinya masih menghadapi tantangan seperti ketidakpatuhan pengusaha dan proses penyelesaian yang panjang. Oleh karena itu, penguatan edukasi hukum, pengawasan, dan kerja sama lintas sektor diperlukan untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa.

Perselisihan hubungan industrial antara karyawan PT. Tor Ganda dengan perusahaan mencerminkan pelanggaran serius terhadap hak-hak dasar pekerja yang dijamin undang-undang. Kasus ini menggarisbawahi pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, terutama terkait pembayaran upah sesuai standar, hak cuti, tunjangan hari raya (THR), dan jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Melalui mekanisme hukum, hakim menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak sah dan melanggar peraturan ketenagakerjaan. Putusan ini tidak hanya memberikan kompensasi kepada pekerja yang dirugikan, tetapi juga memberikan peringatan tegas kepada perusahaan untuk mematuhi kewajibannya. Kasus ini menunjukkan pentingnya dokumentasi hubungan kerja yang jelas, peran mediasi non-litigasi, serta pengawasan ketat terhadap implementasi undang-undang ketenagakerjaan. Selain melindungi pekerja, putusan ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

REFERENSI

- Anggraini, N. (2021). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat dari Perusahaan Kebakaran Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor 245/Pdt. Sus/PHI/2018/PN. Mdn). Universitas Medan Area.
- Atika, T. A., & Tarigan, U. (2014). Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA*

- (Journal of Governance and Political Social UMA), 2(1), 18–30.
<https://doi.org/10.31289/jppuma.v2i1.578.g922>
- Hutagalung, B. N. (2022). Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Memberikan Perlindungan Hukum atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul. Universitas Medan Area.
- Immanuel, L. (2021). Peran Mediator Dinas Tenaga Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja. Universitas Medan Area.
- Kaban, A., Sihombing, M., & Tarigan, U. (2017). Analisis Prinsip-prinsip Good Corporate Governance pada Perusahaan Pembiayaan Analysis of Principles of Corporate Governance Good Corporate Governance dan Good Corporate Governance merupakan Good Corporate Governance sendiri buk. Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal, 7(1), 1–16.
- Lubis, A. A., Wahyuni, W. S., & others. (2018). Akibat Hukum Bagi Perusahaan yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan No. 179/Pdt. Sus. PHI/2017/PN. Mdn).
- Manik, R. P. (2021). Kajian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak dengan Alasan Efisiensi Perusahaan (Studi Putusan No. 184/Pdt. Sus-PHI/2019/PN Mdn). Universitas Medan Area.
- Prabowo, D. B. W. (2022). Analisis Yuridis terhadap Pemenuhan Hak Karyawan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Putusan No. 266/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. Mdn).
- Publik, J. A. (n.d.). Jl . Setiabudi No . 79 Medan 20122. 1(2).
- Putri, A., Brahmana, K. A., Tarigan, A. K., & Pakpahan, E. S. F. (2022). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Perlindungan Hukum Karyawan CV. Husnajaya yang Dirumahkan Akibat Covid-19. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 4(3), 1754–1764.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.948>
- Rangkuti, R. A., & Nadhirah, I. (2023). Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 5(3), 2139–2148. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1618>
- Sidabutar, N. S. G. (2022). Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Atas Dasar Pelarangan Bekerja.(Studi Putusan Nomor 93/Pdt. Sus-Phi/2021/Pn Mdn). Universitas Medan Area.
- Silfrida, D. (2023). Pertanggungjawaban Pemilik dan Pengelola atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kesehatan Sebagai Perawat dalam Perjanjian Kerja Pengelolaan Klinik Pratama Fahrma (Studi pada Klinik Pratama Farima). Universitas Medan Area.
- Simatupang, N. R., & others. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Buruh Yang Kena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Menolak Dimutasi (Studi Putusan No. 156/Pdt. Sus-Phi/2018/Pn. Mdn).
- Suryani, P., & others. (2020). Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Koperasi Pengangkutan Umum Medan (Studi Putusan No. 194/Pdt. Sus-PHI/2017/PN. Mdn).
- tanggor hasibuan, & Zainuddin. (2013). Evaluasi Program Diklat Diluar Balai (Studi Kasus Diklat Ditempat Kerja Tata Persuratan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai Tahun 2013). Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal), 122.
- Tarigan, E. D. S. (2012). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan.