

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN BADAN HUKUM
(Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)**

SKRIPSI

OLEH :

YUNI SARI SARAGIH

NPM : 188400026



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2025

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN BADAN HUKUM
(Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area*



OLEH :

YUNI SARI SARAGIH

NPM : 188400026

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/25

LEMBAR PENGESAHAN

Judul skripsi : TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN BADAN
HUKUM

(Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

Nama : YUNI SARI SARAGIH

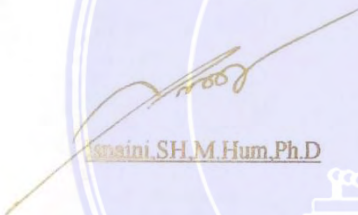
NPM : 188400026

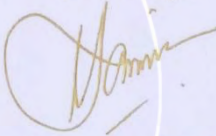
Bidang : Hukum Perdata

Disetujui Oleh :

pembimbing I

pembimbing II


Isnaini, SH, M. Hum, Ph.D


Sri Hidayani SH, MH

Dekan Fakultas Hukum




Citra Ramadhan, SH, M.H

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 21 November 2024



Yuni Sari Saragih

188400026

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik di Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

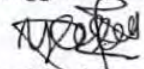
Nama : Yuni Sari Saragih
NPM : 188400026
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Jurusan : Bidang Hukum Perdata

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul : "Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Badan Hukum (Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Dengan demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Di buat di : Medan

Pada tanggal : 21 November 2024


(Yuni Sari Saragih)
NPM : 188400026

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN BADAN HUKUM (Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

OLEH :

YUNI SARI SARAGIH

NPM : 188400026

BIDANG HUKUM PERDATA

Permasalahan mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja sering terjadi, bahkan tak jarang permasalahan sengketa pemutusan hubungan kerja tersebut juga berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan badan hukum di luar pengadilan dapat diselesaikan dengan cara perundingan bipartit, tripartit yaitu melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pertimbangan hakim dalam memutus sengketa pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan badan hukum dapat dilihat pada Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.

Kata Kunci: Penyelesaian Sengketa, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan Badan Hukum

ABSTRACT

JURIDICAL REVIEW OF DISPUTE RESOLUTION ON TERMINATION OF EMPLOYMENT IN LEGAL ENTITY COMPANIES (Case Study of Decision Number 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

BY:
YUNI SARI SARAGIH
NPM: 188400026
CIVIL LAW FIELD

The issue of disputes over termination of employment often occurred, and not infrequently the issue of termination of employment disputes also ended up in the Industrial Relations Court. Dispute resolution on termination of employment in legal entity companies outside the court could be resolved through bipartite negotiations, tripartite negotiations such as mediation, conciliation, or arbitration and resolution through the Industrial Relations Court. The judge's consideration in deciding termination of employment disputes in legal entity companies could be seen in Decision Number 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.

Keywords: *Dispute Resolution, Termination of Employment, Legal Entity Companies*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Yuni Sari Saragih

Tempat/Tgl.Lahir : Pematangsiantar, 22 Januari 2000

Alamat : jln. Batang Gadis no. 3b
Pematangsiantar

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Ayah : Sukiden Saragih

Ibu : Seriati Hasibuan

Anak ke : 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara

3. Pendidikan

SD (SDN 122340 Pematangsiantar) : Lulus Tahun 2012

SMP (SMP N 4 Pematangsiantar) : Lulus Tahun 2015

SMA (Perguruan Taman Siswa Pematangsiantar) : Lulus Tahun 2018

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang diajukan untuk melengkapi Tugas Akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum dengan Judul **“Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)”**.

Terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua penulis, **ayahku Sukiden Saragih dan Ibuku tercinta Seriati Hasibuan**, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, tentunya hal tersebut merupakan anugerah terbesar dalam hidup ini. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada seluruh mahasiswa, secara khusus kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Rafiqi, S.H., M.M, M.Kn., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H., selaku Ketua Bidang Hukum Perdata Fakultas Hukum Universtias Medan Area .

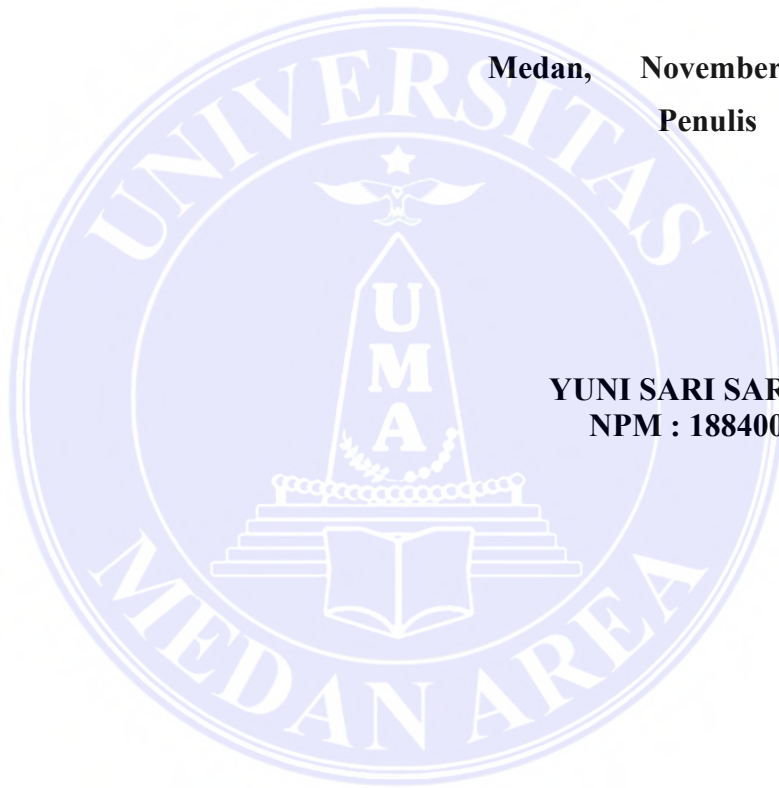
5. Bapak Isnaini, S.H., M.Hum, P.hD., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dukungan, arahan, saran dan bimbingan, serta motivasi yang membangun kepa penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Sri Hidayani, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
7. Bapak Prof. Dr. Maswandi, S.H, M.Hum., selaku Ketua Sidang Meja Hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Bapak berikan kepada penulis.
8. Ibu Marsella, S.H., M.Kn., selaku Sekertaris Sidang Meja Hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah Ibu berikan kepada penulis.
9. Bapak, Ibu Dosen, serta seluruh jajaran staf adiministrasi pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah turut membantu penulis baik dalam masa perkuliahan dan sampai terselesaikannya skripsi ini yang menjadi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum .
10. Kepada keluarga besar penulis yang telah senantiasa mendukung dan memberi semangat yang dengan sendirinya memberikan energi positif kepada penulis.
11. Kepada semua teman yang telah membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Demikian ucapan terimakasih penulis. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir atau skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir atau skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, November 2024

Penulis

YUNI SARI SARAGIH
NPM : 188400026



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Umum Tentang Sengketa	11
2.1.1. Pengertian Sengketa	11
2.1.2. Jenis-Jenis Sengketa	12
2.1.3. Penyebab Timbulnya Sengketa	13
2.2. Tinjauan Umum Tentang Karyawan	16
2.2.1. Pengertian Karyawan	16
2.2.2. Hak-Hak Karyawan	16
2.2.2. Fungsi dan Peranan Karyawan	20
2.3. Tinjauan Umum Tentang PT. Tor Ganda	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	24
3.1.1. Waktu Penelitian	24
3.1.2. Tempat Penelitian	24
3.2. Metodologi Penelitian	24
3.2.1. Jenis Penelitian	24
3.2.2. Sumber Data	24
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data	26
3.2.4. Analisis Data	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Pengaturan tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Perusahaan Badan Hukum	55
4.2. Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum (Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Mdn	47
BAB V PENUTUP	79
5.1. Simpulan	79
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Konsep hubungan kerja tentunya tidak terlepas dari unsur pengusaha dan pekerja, dimana pengusaha merupakan pihak yang mempunyai modal dan misi agar usaha yang dilakukan dapat memiliki hasil atau keuntungan. Sedangkan pekerja atau buruh merupakan pihak yang bekerja untuk menjalankan usaha dengan menerima upah atau imbalan. Secara umum dapat kita ketahui hubungan kerja tersebut didasari oleh adanya suatu perjanjian kerja yang didalamnya mengatur unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yang dilakukan dengan baik dapat menguntungkan kedua belah pihak jika terjalin secara harmonis. Sebaliknya, hubungan yang tidak harmonis tidak akan memberikan manfaat bagi pengusaha dan pekerja selain daripada hanya menghasilkan kerugian baik materil dan imateriil.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja hanya menyangkut kepentingan perdata, namun saat terjadinya perselisihan di antara mereka maka pemerintah dibutuhkan untuk menengahi perselisihan dengan suatu kebijakan yang mengatur antara hak dan kewajiban para pihak agar terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Demi kepentingan hubungan ketenagakerjaan dibuatlah suatu sistem yang melibatkan pemerintah yang diatur pada Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pemahaman mengenai hubungan kerja dengan istilah hubungan Industrial, yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang

terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.¹

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang saling bergantung satu sama lain dan melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja.²

Proses hubungan Industrial di suatu perusahaan badan hukum tidak selamanya berjalan dengan baik, tentu ada kalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. tidak menutup kemungkinan terdapat perselisihan hubungan industrial terhadap hak pekerja atau karyawan seperti hak menerima upah yang layak, hak untuk mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan, hak

¹ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, halaman 18.

² Sri Subiandini Gultom, 2018, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Intri Prima Promosindo, Jakarta, halaman 4.

karyawan perempuan seperti libur atau cuti hamil dan atau hak terkait pembatasan waktu kerja, istirahat cuti dan libur sampai dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tentunya hal tersebut menjadi suatu permasalahan yang dapat merugikan bagi masing-masing pihak.

Perselisihan hak merupakan hak yang seharusnya diterima pekerja sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam aturan perundang-undangan, namun justru hak tersebut terkadang dibayarkan dengan cara yang bertentangan dari aturan perundang-undangan. Pengertian Perselisihan hak tersebut terdapat pada Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan “Perselisihan Hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang disebabkan dengan adanya pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut terdapat pada Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK (pemutusan

hubungan kerja), yang terlintas di pikiran kita adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Oleh karenanya, istilah PHK memiliki konotasi negatif di dalam masyarakat kita. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undag-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³

Pada kenyataannya, hubungan industrial di suatu perusahaan badan hukum pasti terdapat sengketa perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan hak yang cenderung di akhiri menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, bahkan tak jarang permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut juga berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial seperti permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan badan hukum Perkebunan Tahunan Ganda atau PT. Tor Ganda sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.

Diketahui PT. Tor Ganda merupakan perusahaan swasta nasional yang berdiri pada tahun 1979 dan bergerak pada bisnis perkebunan kelapa sawit. Kegiatan bisnis utama PT. Tor Ganda meliputi budidaya tanaham kelapa sawit, pemanenan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dan pengolahannya menjadi minyak sawit mentah. Pada tanggal 28 Februari 2023 PT. Torganda digugat oleh 2 (dua)

³ Miko Andi Wardana, *Hubungan Industrial*, Infes Media, Bali, halaman 267.

karyawannya terkait mengenai perselisihan hak dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

Karyawan atau pekerja dari perusahaan Perkebunan Tahunan Ganda atau PT. Tor Ganda telah mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan PT. Torganda sebagai perusahaan pemberi kerja tidak memberikan upah/gaji dengan layak sebagaimana Upah Minimum Sektoral Kabupaten Labuhan Batu Bara. Selain itu PT. Torganda juga tidak memberikan hak cuti bagi karyawan, tidak memberikan hak Tunjangan Hari Raya atau THR keagamaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku, PT. Torganda juga tidak menjalankan kewajibannya untuk memberikan upah lembur hari libur resmi/cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah, serta karyawan yang telah berkerja selama berpuluhan tahun juga tidak pernah dibekali Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. PT. Torganda juga secara sepihak telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 2 (dua) karyawannya.

Terhadap permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, karyawan atau pekerja dari Perusahaan PT. Tor Ganda juga telah mengajukan permohonan Mediasi secara Bipartit kepada PT. Torganda berharap penyelesaian sengketa tersebut dapat selesai dengan cara musyawarah dan mufakat, namun tidak berhasil atau gagal, sehingga karyawan atau pekerja dari perusahaan PT. Torganda mengajukan Surat Permohonan Mediasi kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Labuhan Batu Utara agar permasalahan antara karyawan atau pekerja dengan PT. Torganda dapat diselesaikan melalui proses mediasi secara Tripartit yang kemudian juga mediasi tidak berhasil sehingga karyawan atau pekerja mengajukan permasalahan perselisihan hak dan

perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari uraian latar belakang tersebut di atas setidaknya dapat tergambar permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan PT. Torganda karena tidak memberikan hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sehingga permasalahan tersebut menarik untuk dilakukan penelitian, maka dalam hal ini peneliti terdorong untuk melakukan suatu penelitian dan menguraikannya dalam skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).**

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum ?
2. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini dapat memperoleh jawaban atas perumusan masalah penelitian yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui dan memahami Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum
2. Untuk mengetahui dan memahami Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi hukum, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan bahan masukan kepada mahasiswa fakultas hukum secara khusus dan masyarakat luas pada umumnya, terkait tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih spesifik, pemahaman dan juga masukan atau wacana baru yang lebih mendalam terkait tentang Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum “Tinjauan Yuridis tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).”

1.5. Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti terhadap hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Perpustakaan Universitas Medan Area dan penelusuran melalui media internet yang berkaitan dengan judul penelitian **“Tinjauan Yuridis tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)”**, diantaranya :

1. Skripsi, Munawar Harahap, (2014), Universitas Medan Area, “Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Karyawan dengan Pihak Perusahaan (Studi Kasus Putusan PHI No. 124/G/2011/PHI.Mdn). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja dan untuk mengetahui hambatan pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja.
2. Skripsi, Yurike F. Siboro, (2016), Universitas Medan Area, “Tinjauan Yuridis Terhadap Lembaga Peradilan Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Nomor 5/G/2014/PHI.Mdn)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dan untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 5/G/2014/PHI.Mdn.

3. Skripsi, Julia Sitanggang, (2018), Universitas Medan Area, “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Analisis Putusan No. 41/G/2014/PHI.Mdn). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tidak tertentu di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui proses penyelesaian jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pada Putusan No. 41/G/2014/PHI/Mdn.

Berdasarkan ketiga judul penelitian di atas terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu ” Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Badan Hukum.” Dengan rumusan masalah :

1. Bagaimana Pengaturan tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum?
2. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Badan Hukum (Studi Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)?

Oleh karena itu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang baru, belum pernah diteliti dan keasliannya dapat dipergangjawabkan, karena dilakukan dengan nuansa keilmuan, kejujuran, rasional, objektif, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Tinjauan Umum Tentang Sengketa

1.1.1. Pengertian Sengketa

Istilah “Sengketa” atau *Disputes*, dalam bahasa Inggris seringkali disebut sama dengan “Konflik” atau *Conflict* dalam bahasa Inggris. Sebagian sarjana berpendapat bahwa secara konseptual tidak terdapat perbedaan antara konflik dan sengketa, akan tetapi, sebagian lain sarjana berpendapat, bahwa istilah konflik (*conflict*) dapat dibedakan dari istilah sengketa (*dispute*). Pertama, istilah konflik mengandung pengertian yang lebih luas daripada sengketa karena konflik dapat mencakup perselisihan-perselisihan yang bersifat laten dan perselisihan-perselisihan yang telah mengemuka (*manifest*).⁴

Dalam literatur, teori persengketaan juga dinamakan dengan teori konflik. Pengertian konflik itu sendiri dirumuskan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin bahwa, konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan (secara serentak).⁵

Pruitt dan Rubin lebih lanjut melihat konflik dari perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak. Maksud perbedaan kepentingan adalah berlainannya keperluan atau kebutuhan masing-masing pihak. Misalnya, A sebagai salah satu ahli waris, menginginkan rumah warisan yang ditinggalkan

⁴ Nita Triana, 2019, *Alternative Dispute Resolution*, Kaizen Sarana Edukasi, Yogyakarta, halaman 9.

⁵ Idris Talib, 2013, *Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi*, Lex et Societatis, Vol 1 No 1, Jan-Mart, halaman 20.

oleh pewaris untuk di jual, sementara pihak B tidak menginginkan rumah itu dijual karena mengandung nilai-nilai sejarah bagi keluarga.⁶

1.1.2. Jenis-Jenis Sengketa

Menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel dalam Wirawan dikenal ada lima jenis Sengketa atau konflik. Lima jenis sengketa atau konflik tersebut dapat dijelaskan, antara lain yaitu :⁷

1. Sengketa atau Konflik Intrapersonal

Sengketa atau konflik ini terjadi antara seseorang dengan dirinya sendiri. Sengketa atau konflik ini terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.

2. Sengketa atau Konflik Interpersonal

Sengketa atau konflik ini merupakan pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Sengketa atau konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

3. Sengketa atau Konflik antara individu-individu dan kelompok-kelompok

Sengketa atau konflik antara individu-individu dan kelompok-kelompok sering kali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok

⁶ *Ibid.*

⁷ Novia Ruth Silaen, dkk, 2021, *Kinerja Karyawan*, Grup. CV. Widina Media Utama, Bandung, halaman 46.

kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kelompok dimana ia berada.

4. Sengketa atau Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama

Sengketa atau konflik ini merupakan tipe sengketa atau konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Sengketa atau konflik antara lini dan staf, pekerja dan pekerja manajemen merupakan dua macam bidang sengketa atau konflik antar kelompok.

5. Sengketa atau Konflik antara organisasi

Sengketa atau konflik antara organisasi contohnya seperti di bidang ekonomi dimana Amerika Serikat dan negara-negara lain dianggap sebagai bentuk konflik, dan konflik ini biasanya disebut dengan persaingan. Konflik ini berdasarkan pengalaman ternyata telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi baru dan servis baru, harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.

1.1.3. Penyebab Timbulnya Sengketa

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya sengketa atau konflik dalam suatu organisasi di antaranya adalah sebagai berikut :⁸

1. Berbagai sumber daya yang langka

Karena sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas atau langka maka perlu di alokasikan. Dalam alokasi sumber daya tersebut suatu kelompok mungkin

⁸ *Ibid*, halaman 47.

menerima kurang dari kelompok yang lain. Hal ini dapat menjadi sengketa atau konflik.

2. Perbedaan dalam tujuan

Dalam suatu organisasi biasanya terdiri dari atas berbagai macam bagian yang bisa mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tujuan dari berbagai bagian ini kalau kurang adanya kordinasi dapat menimbulkan sengketa atau konflik. Sebagai contoh : bagian penjualan mungkin ingin meningkatkan volume penjualan dengan memberikan persyaratan-persyaratan pembelian yang lunak, seperti kredit dengan bunga rendah, jangka waktu yang lebih lama, seleksi calon pembeli yang tidak terlalu ketat dan sebagainya. upaya yang dilakukan oleh bagian penjualan semacam ini mungkin akan mengakibatkan peningkatan jumlah piutang dalam tingkat yang cukup tinggi. Apabila hal ini dipandang dari sudut keuangan, mungkin tidak dikehendaki karena akan memerlukan tambahan dana yang cukup besar.

3. Saling bergantung dalam menjalankan pekerjaan

Organisasi merupakan gabungan dari berbagai bagian yang saling berinteraksi. Akibat dari adanya gabungan antara kegiatan maka satu pihak mungkin dapat merugikan pihak lain. Dan ini merupakan sumber konflik atau sengketa yang tidak bisa dihindarkan. Sebagai contoh : bagian akademik telah membuat jadwal ujian beserta pengawasnya, tetapi bagian tata usaha terlambat menyampaikan surat pemberitahuan kepada para pengawas dan penguji sehingga mengakibatkan terganggunya pelaksanaan ujian dan terjadilah suatu keadaan konflik atau sengketa

4. Perbedaan dalam nilai atau persepsi

Perbedaan dalam tujuan biasanya dibarengi dengan perbedaan dalam sikap, nilai dan persepsi yang bisa mengarah ke timbulnya konflik atau sengketa. Sebagai contoh : seorang pimpinan muda mungkin merasa tidak senang sewaktu diberi tugas rutin karena dianggap kurang menantang kreativitasnya untuk berkembang, sementara pimpinan yang lebih senior merasa bahwa tugas-tugas rutin tersebut merupakan bagian dari pelatihan.

5. Sebab-sebab lain

Selain sebab-sebab di atas, sebab-sebab lain yang mungkin dapat menimbulkan sengketa atau konflik dalam organisasi misalnya gaya seseorang dalam bekerja, ketidakjelasan organisasi dan masalah-masalah komunikasi, adanya perbedaan kepentingan, adanya perbedaan pengertian pemahaman, adanya perbedaan peraturan yang dianut, adanya perubahan situasi baru, dan lainnya. Penyebab utama sengketa atau konflik ini akan mempengaruhi jenis strategi penyelesaian dan pencegahan konfliknya. Konflik atau sengketa juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

a. Kegagalan komunikasi, dikarenakan beberapa penyebab, yaitu :

- 1) Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat ;
- 2) Bahasa yang sulit dimengerti ;
- 3) Informasi yang mendua dan tidak lengkap ; dan
- 4) Gaya individu manajer yang tidak konsisten

b. Masalah hubungan pribadi atau dari pihak yang berkepentingan, dikarenakan beberapa penyebab, yaitu :

- 1) Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka ; dan

- 2) Perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi
- c. Struktur organisasi yang bermasalah, dikarenakan beberapa penyebab, yaitu :
 - 1) Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan ;
 - 2) Persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas, dan
 - 3) Saling bergantung dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan.

1.2. Tinjauan Umum Tentang Karyawan

2.2.1. Pengertian Tentang Karyawan

Karyawan adalah komponen yang sangat berpengaruh serta berpotensi untuk mengembangkan perannya dan paling menentukan dibandingkan sumber daya lain, karena sumberdaya manusia adalah sumberdaya yang mempunyai karya, akal, daya, perasaan, dorongan, kemampuan, pengetahuan serta keterampilan lain sebagainya.⁹

Pengertian karyawan menurut Hasibuan dalam Manulang, adalah setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran atau dalam bentuk tenaga), kemudian menerima balas jasa kembali atau kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan pengertian karyawan menurut Frederic W. Taylor adalah komunitas yang termotivasi untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan keuangan.¹⁰

⁹ Waloyo, 2020, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*, Kresna Bina Insan Prima, Surabaya, halaman 3.

¹⁰ <https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>, di akses pada hari Rabu, tanggal 31 Juli 2024, Pukul 19.00 Wib.

Karyawan merupakan sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ada beberapa rumusan mengenai siapa karyawan sebenarnya. Diantara rumusan itu, antara lain :¹¹

1. Menurut Ndraha, sumber daya manusia (*human resauces*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready willing, and able to contribute to organizational goal*.
2. Menurut Nawawi, sumberdaya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan.
3. Menurut wirawan, sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumberdaya manusia lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa rumusan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan atau sumberdaya manusia itu mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumberdaya organisasi lainnya, karena ia mempunyai :¹²

1. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumberdaya atau faktor produksi lainnya.
2. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
3. Kemampuan karakteristik yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk

¹¹ Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, halaman 6.

¹² *Ibid*.

berkembang menjadi lebih mampudalam menghadapi segala macam tantangan.

4. Kemampuan pengetahua dan keterampilan yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukanya dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan adalah menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

2.2.2. Hak-Hak Karyawan

Menurut Ernawan, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan atau statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja atau karyawan adalah sebagai berikut :¹³

1. Hak mendapatkan upah atau gaji. Gaji atau upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Upah yang layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, ini berarti bahwa pekerja atau karyawan

¹³ <https://repository.um-surabaya.ac.id/5722/3/BAB-II.pdf&ved=2ahUKEwigstf>, di akses pada hari Rabu, tanggal 31 Juli 2024, pukul 20.00 Wib.

mendapat uang yang cukup untuk membayar makanan, perumahan, pakaian dan layanan yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan dan pendidikan anak-anak.

3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Pada Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Seperti yang tertuang pada Pasal 11 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang pelatihan penghasilan kerja bahwa bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tetapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan dan pembinaan kerja.
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Hal tersebut sebagaimana yang tertuang pada Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat.

6. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
7. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya 6 (enam) bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh karyawan, atau boleh karyawan dengan alasan-alasan mendesak oleh majikan.
8. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

2.2.3. Fungsi dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi, karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, diantaranya :¹⁴

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
3. Bertanggungjawab pada hasil produksi
4. Menciptakan ketenagakerjaan di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dan dapat menjaga tanggungjawabnya terutama yang berhubungan dengan publik. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian

¹⁴ *Ibid.*

masalah hubungan dengan publiknya, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mencapai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.¹⁵

Dengan bahasa yang lebih ringkas karyawan atau sumberdaya manusia itu, disatu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, *money*), (mesin, *mechine*), (bahan baku, *material*), dan (metode, *method*) dengan kemampuannya yang *leading* (berada di muka) untuk berperan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode).¹⁶

1.3. Tinjauan Umum Tentang PT. Tor Ganda

PT. Tor Ganda adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 1979 dan bergerak di bidang usaha perkebunan dan industri tanaman kelapa sawit. PT. Tor Ganda ini didirikan oleh Sutan Raja Darianus Lungguk Sitorus atau lebih dikenal sebagai D.L. Sitorus.¹⁷ PT. Tor Ganda berkantor pusat di Medan, dengan areal operasional yang tersebar di wilayah Republik Indonesia. Sejak didirikan, PT. Tor Ganda telah menjalin hubungan yang berkesinambungan dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*) terkait, baik dalam lingkup lokal, nasional maupun global. Kegiatan bisnis utama PT. Tor Ganda meliputi budidaya

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Ma'ruf Abdullah, *Op.Cit*, halaman 7.

¹⁷ https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/PT_Tor_Ganda, di akses pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2024, Pukul 20:00 Wib

tanaman kelapa sawit, pemanenan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dan pengolahannya menjadi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*).¹⁸

PT. Tor Ganda berkomitmen untuk memproduksi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil/CPO*) dengan menerapkan praktik budidaya dan pengolahan tanaman lestari yang ramah lingkungan. Strategi utama PT. Tor Ganda untuk mewujudkan komitmen tersebut salah satunya dengan mengedepankan dan menekankan kelestarian lingkungan dalam setiap tata kelola dan operasi perkebunan dan pengolahan di unit operasional PT. Tor Ganda. Dalam upaya menghadapi tantangan bisnis secara nasional maupun global di masa mendatang, PT. Tor Ganda memfokuskan strategi usaha pada upaya-upaya peningkatan produktivitas, peningkatan efisiensi di seluruh lini usaha, serta peningkatan inovasi dalam setiap proses bisnis.¹⁹

Sejak tahun 1979 PT. Tor Ganda telah mengelola 16 Perkebunan dan pabrik kelapa sawit di beberapa daerah di wilayah Sumatera Utara dan Riau hingga Sulawesi, diantaranya :²⁰

1. Sumatera Utara

Di daerah Sumatera Utara diantaranya terdapat Kebun Sibisa Mangatur, Kebun Tahunan Ganda, Kebun Patogu Janji, Kebun Bukit Harapan I, Kebun Bukit Harapan II, Kebun Parsub, dan Kebun Pangkatan.

2. Riau

Di daerah Riau diataranya terdapat Kebun Rantau Kasai, Kebun Karya Perdana, Kebun Tambusai Timur, Kebun Batang Kumu, dan Kebun Maju Bersama.

¹⁸ <https://torganda.co.id/>, di akses pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2024, Pukul 20:10 Wib

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/PT_Tor_Ganda, *Op.Cit.*

3. Sulawesi

Di daerah Sulawesi diantaranya terdapat Kebun Wiwirano, Kebun Kolaka, dan Kebun Pasir Pangarayan.

Hampir setiap perkebunan PT. Tor Ganda memiliki pabrik kelapa sawit sendiri. Pabrik tersebut beroperasi untuk mengolah buah sawit hasil panen perkebunan menjadi minyak kelapa sawit mentah (*Crude Palm Oil*). Selain memproduksi minyak mentah kelapa sawit, PT. Tor Ganda juga mengolah minyak inti kelapa sawit (*Palm Kernel*) dan cangkang sawit (*Palm Kernel Shells*). Pabrik kelapa sawit PT. Tor Ganda juga memiliki peranan penting dalam perputaran ekonomi masyarakat di sekita perkebunan. Hal ini karena pabrik PT. Tor Ganda menerima buah hasil panen sawit dari masyarakat. Sehingga masyarakat tidak perlu khawatir saat ingin menjual hasil panen buah sawit.²¹

²¹ *Ibid.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan waktu yang digunakan dalam penelitian ini yang dilaksanakan sejak tanggal diterimanya judul sampai dengan November 2024, yang meliputi, pengumpulan data, pengolahan data dan proses bimbingan, seminar proposal, seminar hasil, bimbingan skripsi, serta akan berlanjut sampai dengan sidang meja hijau.

1.1. Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun 2023-2024									
		Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024	Ags 2024	Sept 2024
1	Pengajuan Judul										
2	Penulisan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Bimbingan Skripsi										
5	Pengajuan Berkas Meja Hijau										
6	Sidang										

3.1.2. Tempat Penelitian

Adapun dalam hal ini tempat pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Negeri Medan yang beralamat di Jalan Pengadilan Nomor 8, Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, Kode Pos 20236.

3.2. Metodologi Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan metodologi penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dengan menelaah pendekatan teori-teori, konsep-konsep, mengkaji peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan penelitian ini atau pendekatan perundang-undangan. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, perjanjian serta doktrin (ajaran).²² Jenis penelitian ini digunakan karena peneliti ingin mengkaji atau meninjau secara hukum tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).

3.2.2. Jenis Data

Jenis data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti, misalnya lewat dokumen terkait dengan penelitian. Data sekunder ini didapatkan dengan melalui wawancara dengan Bapak Meilinus Gulo, S.Kom., S.H., M.H. Hakim Anggota Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Medan yang beralamat di Jalan Pengadilan Nomor 8, Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah,

²² Bambang Sunggono, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 93.

Kota Medan, Sumatera Utara, Kode Pos 20236. Adapun data sekunder ini terbagi menjadi, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang antara lain sebagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terdiri dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder juga dapat diartikan sebagai publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen penting. Adapun macam dari bahan hukum sekunder adalah berupa buku-buku atau literatur serta jurnal-jurnal hukum yang terkait dengan penelitian.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan

hukum primer dan sekunder. bahan hukum tersier yang terdapat dalam penelitian misalnya dan kamus besar bahasa Indonesia.

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini nantinya data akan diperoleh dari data sekunder, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penelitian (*research library*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelusuri atau pencarian literatur-literatur yang relevan serta penelitian lapangan (*field Reserch*) yaitu dengan melakukan penelitian kelapangan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

- a. Penelitian kepastakaan (*research library*) adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepastakaan), baik berupa buku-buku, catatan, karya ilmiah, maupun laporan hasil penelitian terdahulu.²³
- b. Penlitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat yang dimana penelitian dlakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian.²⁴

3.2.4. Analisis Data

Sebagai tindak lanjut dari proses pengolahan data, kemudian untuk dapat memecahkan masalah dan menguraikan masalah yang akan diteliti berdasarkan

²³ Iqbal Hasan, 2018, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, halaman 5.

²⁴ Sumadi Suryabrata, 2018, *Metodologi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 22.

data yang telah diperoleh, maka diperlukan adanya teknik analisis data. Analisis data dilakukan secara keseluruhan dan sistemik bersamaan dengan pengumpulan data berdasarkan satuan-satuan gejala yang diteliti. Teknik analisis deskriptif menurut Sugiyono disebutkan bahwa teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.²⁵

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti nantinya akan menginterpretasikan data yang didapat terkait tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn) yang dilakukan secara analisis data kualitatif penelitian yang menganalisis, menguraikan dan menjelaskan data yang didapat atau data yang diperoleh secara sistematis dan terperinci, kemudian dilakukan interpretasi data yaitu dengan menelaah data atau hasil penelitian yang telah tersusun dengan baik dan membuatnya atau merangkum ke dalam suatu kalimat untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan atau menyederhanakan permasalahan yang sedang diteliti berdasarkan hasil penelitian.

²⁵ Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, halaman 169.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka dalam skripsi ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaturan Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Kerja terhadap Perusahaan Badan Hukum di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang antara lain melalui Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit yang terdiri dari Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase dan selanjutnya Penyelesaian Sengketa Perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Pertimbangan hakim dalam memutus perselisihan hubungan industrial antara karyawan dengan PT. Tor Ganda berdasarkan Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn telah mengadili PT. Torganda untuk membayar hak-hak Para Pengugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. PT. Torganda juga dihukum untuk membayarkan uang santunan kecelakaan kerja yang dialami oleh salah seorang karyawannya. PT. Torganda di hukum untuk membayarkan hak-hak para Penggugat berupa Tunjangan Hari Raya, Uang Pengganti Cuti Tahunan, Uang Jamsostek Ketenagakerjaan, Uang Cuti Besar, bonus akhir tahun, upah lembur hari libur resmi, uang cuti melahirkan, upah lembur hari minggu dan menghukum PT.

5.2. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan kepada pemerintah agar memperbaiki aturan hukum terkait memperbaiki proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang lebih berkepastian hukum dengan memberikan suatu sanksi berupa denda, yaitu pada tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang melibatkan mediator, agar dapat diberikan sanksi berupa denda kepada para pihak yang tidak menjawab anjuran yang telah disampaikan oleh mediator.
2. Dalam penelitian ini juga, peneliti menyarankan kepada pembuat undang-undang dalam hal ini adalah Dewan Perwakilan Rakyat, Pemerintah dan khususnya Hakim *Ad Hoc*, agar dapat memberikan sanksi atau denda tambahan dengan nominal rupiah 6 (enam) bulan gaji pekerja atau buruh atau karyawan kepada perusahaan atau pemberi kerja yang dengan sengaja mengabaikan hak-hak pekerja atau buruh atau karyawan. Denda tambahan tersebut merupakan denda diluar kerugian yang diderita oleh pekerja atau buruh atau karyawan. Hal tersebut dipandang perlu agar terjalin keseimbangan hubungan antara pekerja dan karyawan, sehingga perusahaan atau pemberi kerja tidak lagi dapat memperlakukan karyawan, pekerja atau buruh dengan cara-cara atau tindakan yang bertentangan dengan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arifuddin Muda Harahap, 2023, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Bambang Sunggono, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budi Sastra Panjaitan, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, CV. Manhaji, Medan.
- Endeh Suhartini, dkk, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Iqbal Hasan, 2018, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lalu Husni, 2015, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Mashudi, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV. Jakad Publishing Surabaya, Surabaya.
- Nita Triana, 2019, *Alternative Dispute Resolution*, Kaizen Sarana Edukasi, Yogyakarta.
- Novia Ruth Silaen, dkk, 2021, *Kinerja Karyawan*, Grup. CV. Widina Media Utama, Bandung.
- Rodiatun, dkk, 2023, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, Unpri Press, Medan.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumadi Suryabrata, 2018, *Metodologi Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Waloyo, 2020, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*, Kresna Bina Insan Prima, Surabaya.
- Yahman, 2014, *Karakteristik Wanprestasi & Tindak Pidana Penipuan*, Prenadamedia Group, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. Jurnal dan Karya Ilmiah

Idris Talib, 2013, *Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi*, Lex et Societatis, Vol 1 No 1, Jan-Mart.

Maswandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial*, (2017), Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 5 (1).

Nindry Sulistya Widiastiani, dkk, 2020, *Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*, Volume 7, Nomor 1.

Rai Mantii, 2021, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Indonesia Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 6, Nomor 1.

Rika Jamin Marbun, 2021, *Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Sosial dan Ekonomi, Volume 2 Issu 1 Years.

Sri Hidayani dan Riswan Munthe, 2018, *Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha*, Mercatoria, Jurnal Magister Hukum UMA, Vo. 11 (2) Desember.

Yudin Yunus, dkk, 2023, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol 7, No 1 Juni.

D. Website

https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/PT_Tor_Ganda, di akses pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2024, Pukul 20:00 Wib

<https://torganda.co.id/>, di akses pada hari Selasa, tanggal 30 Juli 2024, Pukul 20:10 Wib

<https://repository.um-surabaya.ac.id/5722/3/BAB-II.pdf&ved=2ahUKEwigstf>, di akses pada hari Rabu, tanggal 31 Juli 2024, pukul 20.00 Wib.

<https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>, di akses pada hari Rabu, tanggal 31 Juli 2024, Pukul 19.00 Wib.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1106/FH/01.010/VI/2024
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

10 Juni 2024

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan

di-

Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan Izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Yuni Sari Saragih
N I M : 188400026
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul *"Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Antara Karyawan Dengan PT. Tor Ganda (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn"*.

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH

CS Scanned with CamScanner



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI MEDAN
PENGADILAN NEGERI MEDAN**

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

Nomor : W2-U1/8310 /PAN.4/HK.2.4/VII/2024
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Hal : Permohonan Pengambilan Data/
Riset dan Wawancara

Medan, 02 Juli 2024

Kepada Yth,
Bapak Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum
Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate
Di –

Medan

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan surat saudara Nomor 1106/FH/01.10/VI/2024, tertanggal 10 Juni 2024 perihal sebagaimana pada pokok surat dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Hukum, bahwa Mahasiswa yang bernama :

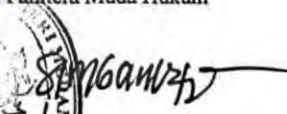
Nama : Yuni Sari Saragih
N P M : 188400026
Program Studi : Ilmu Hukum

Bersama ini kami memberi Keterangan Telah Selesai melaksanakan Pengambilan Data / Riset dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul :

"Tinjauan Yuridis terhadap Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial antara Karyawan dengan PT. Tor Ganda (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn)"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Panitera Muda Hukum


Bambang Fajar Marwanto

CS Scanned with CamScanner